



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del convenio colectivo de las trabajadoras y trabajadores del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León, con el código 78101171012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León, suscrito con fecha 18 de julio de 2025, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 15 de septiembre de 2025.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN

ÍNDICE

TÍTULO I-Partes concertantes, ámbito de aplicación y vigencia

- Artículo 1. Partes que lo concertan
- Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial
- Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal
- Artículo 4. Denuncia

TÍTULO II-Vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio

- Artículo 5. Composición y funciones de la Comisión Paritaria
- Artículo 6. Sistemas de solución de discrepancias

TÍTULO III-Organización de las condiciones de trabajo. Derechos y deberes laborales
básicos

- Artículo 7. Organización condiciones de trabajo
- Artículo 8. Derechos y deberes básicos
- Artículo 9. Principio de no discriminación y de igualdad. Plan de igualdad de oportunidades.
- Artículo 10. Incompatibilidades
- Artículo 11. Confidencialidad

TÍTULO IV-Acceso del personal fijo y contratación temporal

- Artículo 12. Acceso del personal fijo de nuevo ingreso
- Artículo 13. Contratación temporal.
- Artículo 14. Periodo de prueba.

TÍTULO V-Otros sistemas de provisión

- Artículo 15. Libre Disposición
- Artículo 16. Permuta

TÍTULO VI-Promoción interna

- Artículo 17. Promoción interna

TÍTULO VII-Sistema de clasificación profesional

- Artículo 18. Estructura y bases del sistema
- Artículo 19. Criterios para determinar la pertenencia a grupo profesional
- Artículo 20. Grupos profesionales.
- Artículo 21. Categorías profesionales.
- Artículo 22. Escalas y especialidades.
- Artículo 23. Implantación del sistema de clasificación profesional
- Artículo 24. Movilidad profesional en la especialidad

TÍTULO VIII-Estructura salarial

- Artículo 25. Criterios generales y estructura salarial
- Artículo 26. Salario base
- Artículo 27. Complementos salariales
- Artículo 28. Antigüedad.
- Artículo 29. Complemento de Administración (a extinguir)
- Artículo 30. Complemento de Vinculación Consolidado (a extinguir)
- Artículo 31. Sistema transitorio de los complementos de Administración (a extinguir) y Vinculación Consolidado (a extinguir)
- Artículo 32. Complemento de Garantía Retributiva (ad personam) y Complemento personal transitorio
- Artículo 33. Complemento de puesto de trabajo.
- Artículo 34. Complemento de especial desempeño
- Artículo 35. Complemento de disponibilidad
- Artículo 36. Complemento de atención continuada.
- Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias

TÍTULO IX-Modificación del sistema organizativo

- Artículo 38. Condiciones del sistema organizativo.
- Artículo 39. Compensación económica por sistema organizativo

TÍTULO X-Sistema de compensación excepcional para atender proyectos estratégicos para el sector agrario o agroalimentario

Artículo 40. Procedimiento

TÍTULO XI-Jornada y horario

Artículo 41. Jornada laboral

Artículo 42. Distribución de la jornada

Artículo 43. Medidas adicionales de flexibilidad horaria

Artículo 44. Adaptación de horario y jornada por razones de conciliación de la vida laboral y la formación

Artículo 45. Compensación por horas extraordinarias

Artículo 46. Calendarios laborales

Artículo 47. Compensación de jornada por condición de periodo vacacional

Artículo 48. Justificación de ausencias

Artículo 49. Deducción de retribuciones

TÍTULO XII-Vacaciones

Artículo 50. Vacaciones: Periodos y normas

Artículo 51. Cambio o interrupción de fecha de vacaciones

TÍTULO XIII-Permisos

Artículo 52. Normas comunes

Artículo 53. Permisos por razones particulares

Artículo 54. Permisos por motivos familiares

TÍTULO XIV-Licencias y reducciones de jornada

Artículo 55. Licencia por enfermedad

Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia

Artículo 57. Licencia por asuntos particulares sin retribución

Artículo 58. Reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años o persona dependiente

Artículo 59. Reducción de jornada por nacimiento hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as tras parto

Artículo 60. Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 61. Reducción de jornada por interés particular

TÍTULO XV-Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 62. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 63. Excedencia voluntaria por interés particular

Artículo 64. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Artículo 65. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo/hija o familiar

Artículo 66. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

Artículo 67. Excedencia forzosa

Artículo 68. Excedencia por razón de violencia de género.

Artículo 69. Otros supuestos de excedencia voluntaria

Artículo 70. Extinción del contrato de trabajo

Artículo 71. Jubilación

TÍTULO XVI-Movilidad funcional y geográfica

Artículo 72. Movilidad funcional y geográfica

TÍTULO XVII-Formación y perfeccionamiento

Artículo 73. Derecho a la formación

Artículo 74. Asistencia a cursos, congresos, jornadas, seminarios o cualquier otra actividad de carácter formativo.

TÍTULO XVIII-Prevención riesgos laborales, salud laboral, cobertura de riesgos y beneficios sociales

Artículo 75. Prevención de riesgos laborales. Principios generales

Artículo 76. Protección de la maternidad

Artículo 77. Participación

Artículo 78. Equipos de protección individual

Artículo 79. Vigilancia de la salud

Artículo 80. Responsabilidad civil

Artículo 81. Póliza de accidentes colectivos.

Artículo 82. Anticipos.

TÍTULO XIX-Derechos sindicales

Artículo 83. Derechos sindicales

TÍTULO XX-Régimen disciplinario

Artículo 84. Responsabilidad disciplinaria

Artículo 85. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 86. Calificación de las faltas.

Artículo 87. Sanciones.

Artículo 88. Prescripción de las faltas y sanciones.

Artículo 89. Procedimiento disciplinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: Ámbito subjetivo.

SEGUNDA: Personal al que le sea de aplicación la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

TERCERA: Aplicación del régimen retributivo y establecimiento de anualidades para la implantación de determinadas condiciones fijadas.

CUARTA: Trabajo presencial y no presencial

QUINTA: Condición más beneficiosa

SEXTA: Derecho supletorio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA**ANEXO I**

Tabla de equivalencia de niveles

Retribuciones (Vigentes a 31/12/2024)

ANEXO II

Tabla compensación económica condiciones de trabajo (CCT)

TÍTULO I

Partes concertantes, ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio se establece entre el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (en lo sucesivo Instituto) y el personal laboral del mismo, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

2.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal que, con relación jurídico-laboral con el Instituto, presta o preste servicios en los siguientes centros de trabajo del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León: Finca de Zamadueñas (Valladolid), Estación Enológica de Castilla y León (Valladolid), Unidad Territorial de Burgos, Unidad Territorial de León, Unidad Territorial de Salamanca, Estación Tecnológica de la Carne de Guijuelo y Centro de pruebas de Porcino de Hontalbilla (Segovia).

2.2 Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación, con independencia de lo regulado en este convenio respecto de la relación laboral ordinaria previa y posterior, si fuera el caso.
- b) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquel incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 6.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- c) Los profesionales cuya relación con el Instituto se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra, servicio o trabajo concreto.

Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2028, inclusive.

Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

De no efectuarse denuncia expresa, el Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de su contenido.

TÍTULO II*Vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio**Artículo 5. Composición y funciones de la Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León. Dicha Comisión estará formada por cinco miembros de cada una de las partes. La representación de las personas trabajadoras estará compuesta por cinco personas representantes unitarios firmantes del Convenio colectivo, en proporción a la representatividad que ostenta cada candidatura en el momento de la firma del Convenio.

Los Acuerdos adoptados en pleno por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

2. Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) La actualización del contenido del presente Convenio Colectivo cuando el mismo resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- d) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

3. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno que se aprobará en el plazo máximo de dos meses desde su constitución formal.

4. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al semestre con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuantas veces sea procedente de acuerdo con lo que al respecto se determine en el reglamento interno de funcionamiento de la misma

5. Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por la mayoría de los votos de cada una de las partes.

6. La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Sistemas de solución de discrepancias.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria será sometida a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), a cuyos efectos se llevarán a cabo las formalidades que resulten pertinentes.

TÍTULO III*Organización de las condiciones de trabajo.
Derechos y deberes laborales básicos**Artículo 7. Organización condiciones de trabajo.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del Instituto y su aplicación práctica corresponde a los responsables designados para ello, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidas a las personas trabajadoras en la legislación vigente.

Artículo 8. Derechos y deberes básicos.

Los/las trabajadores/as del Instituto tienen como derechos y deberes básicos, los contenidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, los establecidos para el personal laboral de todas las Administraciones Públicas en el Estatuto Básico del Empleado Público y aquellos determinados específicamente en el presente Convenio.

Artículo 9. Principio de no discriminación y de igualdad. Plan de igualdad de oportunidades.

1. Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, religión o convicciones, opción, discapacidad o enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así mismo, velarán porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

2. Principio de igualdad. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a mantener y promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como a detectar, prevenir y en su caso eliminar, toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

3. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

4. El Plan de Igualdad para el personal del Instituto constituye el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El citado plan es de aplicación a todo el personal, siendo todas sus medidas de obligado cumplimiento para todas las partes. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad velará por evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 10. Incompatibilidades.

A los/las trabajadores/as del Instituto les será de aplicación la normativa sobre incompatibilidad del personal al servicio de la Administración de Castilla y León.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto, a estos efectos, en la Ley 14/2011, de 1 de julio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, para el personal al que le sea de aplicación la misma.

Artículo 11. Confidencialidad.

En el ejercicio de su actividad profesional los/las trabajadores/as deberán respetar el deber de confidencialidad respecto a los métodos, procedimientos y demás aspectos de protección que se deriven de la propia actividad del Instituto, bien de forma directa o en desarrollo de convenios, acuerdos o contratos con empresas u otras entidades del sector, de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

TÍTULO IV

Acceso del personal fijo y contratación temporal

Artículo 12. Acceso del personal fijo de nuevo ingreso.

1. Las necesidades de personal fijo que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio colectivo.

En el acceso del personal fijo, el porcentaje de puestos reservados a personas con discapacidad física y/o intelectual será el fijado en la normativa de aplicación. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

2. Principios Generales.

El Instituto seleccionará a su personal de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios recogidos en el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto del ordenamiento jurídico.

En el acceso al empleo, la actuación del Instituto garantizará:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases. Las respectivas convocatorias para la selección de personal laboral fijo se publicarán, al menos, en el Boletín Oficial de Castilla y León.
- La imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, así como la independencia, discrecionalidad técnica y confidencialidad en su actuación. La Comisión de Selección documentará suficientemente sus decisiones.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas o entrevistas que sean precisas.

3. Sistemas y procesos de selección

Los sistemas selectivos se desarrollarán en todas sus actuaciones, de conformidad con los principios recogidos en el apartado anterior.

Las pruebas consistirán en la comprobación de los conocimientos, habilidades y competencias de las personas aspirantes a través de ejercicios teóricos y/o prácticos.

Se podrán utilizar tanto pruebas orales como escritas. Asimismo, podrá incluirse en los procesos selectivos la superación de pruebas físicas o de comprobación del dominio de lenguas extranjeras o de herramientas y soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas.

Asimismo, cuando la naturaleza de los cometidos a desempeñar así lo requiera, los procesos selectivos podrán completarse con una exposición curricular, con pruebas psicotécnicas, con pruebas psicométricas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

Los sistemas aplicables a la selección de personal serán los de oposición, concurso-oposición y el concurso.

El sistema de oposición consiste en la realización de una o más pruebas de conocimientos, competencias o habilidades para determinar la capacidad de las personas aspirantes y fijar su orden de prelación.

El concurso consiste exclusivamente en la valoración de los méritos, conforme al baremo previamente aprobado y determina el orden de prelación de las personas aspirantes.

El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los sistemas anteriores dentro del proceso de selección. La valoración de la fase de concurso será proporcionada y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado del proceso selectivo. Para la valoración de la fase de concurso será necesario haber superado la fase de oposición.

Las personas trabajadoras fijas del Instituto podrán acceder a los procesos selectivos de nuevo ingreso, siempre que no pertenezcan a la misma categoría profesional que la del puesto objeto de la convocatoria. Si el trabajador o trabajadora obtuviera un puesto por el sistema de acceso libre, mantendrá en suspenso la pertenencia a su categoría de origen en tanto supere el periodo de prueba que tenga establecido el nuevo puesto al que accede. Una vez superado el periodo de prueba, mantendrá únicamente el grupo, categoría, escala y especialidad profesional a la que ha accedido.

4. Convocatoria:

Los procesos de selección se iniciarán mediante convocatoria pública, que incluirá las bases. Las bases de la convocatoria vincularán al órgano convocante, a los órganos de selección y a quienes participen en los mismos, y contendrán, al menos, los siguientes extremos.

- Identificación de puesto: Grupo, categoría, escala, especialidad, y lugar de trabajo.

- Requisitos de los candidatos: Requisitos generales de acceso al empleo público, titulación requerida y requisitos específicos de acceso, si es el caso, entre los que podrá incluirse un determinado permiso de conducir, carnets habilitantes para el ejercicio de actividades o una determinada experiencia previa.
- Plazo de presentación de solicitudes que no será inferior a 10 días naturales.
- Sistema selectivo: determinación de méritos valorables, tipos de pruebas o entrevistas y su valoración, así como el temario, en su caso, de acuerdo a los siguientes parámetros generales:
 - En la fase de oposición las pruebas podrán ser teóricas, prácticas o de ambas a la vez, según los perfiles de los puestos convocados.
 - En el total de puntuación del proceso selectivo, la puntuación susceptible de alcanzar en la fase de oposición será siempre superior a la alcanzable en la fase de concurso. La convocatoria establecerá la puntuación máxima que podrá otorgarse a cada fase, así como los méritos a valorar y su forma de acreditación.
 - La fase de concurso podrá valorarse vía aportación documental exclusivamente o vía entrevista técnica o defensa curricular. Si la convocatoria opta por el sistema de entrevista o defensa curricular, establecerá igualmente los aspectos generales a valorar en este caso por la Comisión y ésta podrá interpelar al aspirante tras su exposición.
 - Para superar el proceso selectivo será necesario alcanzar la puntuación mínima que establezca la Comisión de Valoración.

5. Normas singulares para la selección de personal para la categoría profesional de Investigador:

En virtud de lo establecido en el artículo 2.2 del Estatuto Básico del Empleado Público y considerando la naturaleza y peculiaridades de estos puestos de trabajo, para el acceso a puestos de investigador, se atenderá, además de a los principios generales de acceso, a las siguientes particularidades:

- Será requisito para el acceso estar en posesión del título de doctor. Dada la especialidad de estos puestos de trabajo, podrá requerirse también que además del doctorado se esté en posesión de un título universitario específico o haber desarrollado un mínimo de experiencia o producción científica acorde al perfil científico al que se opta.
- La convocatoria definirá el perfil científico al que se opta.
- Con carácter general se utilizará el sistema de concurso, que se articulará en dos fases:
 - Primera fase: De carácter eliminatorio. Se valorará la experiencia en labores de investigación en el perfil científico al que opta y las aportaciones científicas y técnicas.

- Segunda fase: De carácter eliminatorio. Exposición oral en tiempo determinado dirigida a valorar otros méritos no contemplados en la primera fase y las capacidades y competencias del candidato/a respecto al perfil al que opta. Tras la exposición la Comisión podrá interpelar al candidato respecto de la temática del perfil y de todo lo aportado y expuesto por el candidato/a.
- Para superar el proceso selectivo será necesario alcanzar la puntuación mínima que establezca la Comisión de Valoración.
- En lo no recogido como especialidad en este apartado 5, será de aplicación a la selección de personal investigador, lo previsto en el resto de este artículo 12.

6. Una vez efectuada la calificación final de las personas aspirantes, la Comisión de Selección elevará al Director General la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquella el número de puestos convocados, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho. No obstante lo anterior, siempre que la Comisión de Valoración haya propuesto el nombramiento de igual número de personas aspirantes que el de puestos convocados y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas, fallecimiento de alguna persona aspirante que ha superado el proceso selectivo antes de la adquisición de la condición de personal laboral fijo, o alguna persona aspirante que no cumpliera los requisitos previstos para adquirir tal condición antes de la firma del contrato, o una vez firmado el contrato no llegara a formalizarse con la incorporación del trabajador-a el día previsto, el órgano convocante requerirá, de la Comisión de Selección, relación complementaria de las personas aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible consideración como personal laboral fijo.

7. Con carácter general, los puestos de turno libre se convocarán con el Nivel Inicial de Actividad (NIA) de la especialidad objeto de la convocatoria.

8. Convocatorias de carácter extraordinario: Por condiciones de especialización, mercado laboral, profesiones emergentes, servicios novedosos al sector, responsabilidades, experiencia previa, ubicación geográfica o circunstancias similares, y previa información y negociación con la Comisión Paritaria, podrán convocarse procesos selectivos que, respetando los principios del apartado 1 de este artículo, no se avengan a los sistemas o condiciones de los párrafos anteriores ni al principio general del apartado 7 de este artículo.

9. Órganos de selección:

Los órganos de selección, como órganos colegiados, actuarán conforme a los principios recogidos en este artículo y con sujeción a lo dispuesto en las normas básicas del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, los principios de agilidad y celeridad en la realización de las pruebas. Se procurará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

No podrán formar parte de los órganos de selección quienes tengan la consideración de alto cargo, el personal de elección o designación política o el personal que no sea fijo.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 13. Contratación temporal.

El Instituto podrá incorporar personal con contrato de duración determinada en cualquiera de las modalidades habilitadas por la normativa laboral vigente en cada momento.

Las convocatorias, manteniendo los principios básicos del artículo 12, se regirán por los principios de celeridad y simplificación de los procesos selectivos, y garantizando, cuando menos, su publicidad a través de la página Web del Instituto y en las Oficinas de Asistencia en Materia de Registros de la Junta de Castilla y León.

Se podrá contratar personal temporal a través de procesos selectivos específicos o a través de bolsas de empleo. Las bolsas de empleo podrán conformarse con aspirantes de convocatoria específica de bolsas o con aquellos participantes en otros procesos selectivos de puestos específicos, si así lo contempla la convocatoria.

La gestión de las bolsas se realizará según Resolución del Director General del Instituto. La modificación de dicha Resolución requerirá negociación previa con los representantes de las personas trabajadoras.

Así mismo podrá incorporarse personal temporal a través de las bolsas de empleo de la Administración General de la Junta de Castilla y León, si el Instituto mantuviera suscrito convenio de colaboración en este sentido con la Junta de Castilla y León.

Excepcionalmente y cuando por la especialidad, circunstancias del mercado laboral o urgencia y experiencia que no permitan la realización de un proceso selectivo específico, el Instituto podrá solicitar candidatos a través de los servicios públicos de empleo.

Artículo 14. Periodo de prueba.

La incorporación de personas trabajadoras al Instituto por cualquiera de los procedimientos establecidos en este Convenio, incluido en el supuesto de promoción interna, se efectuará con carácter provisional, concretándose en el contrato un período de prueba de seis meses para los trabajadores y trabajadoras del grupo I y de dos meses para los y las de los grupos II y III.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como el resto de personas trabajadoras, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En el caso de que la rescisión laboral parta de la Dirección, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, según corresponda.

Transcurrido el período de prueba, este periodo será computable a todos los efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El periodo de prueba es incompatible con la situación de liberación sindical de la persona trabajadora.

No será exigible periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado con anterioridad en el Instituto, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación, por periodo igual o superior al aquí establecido.

TÍTULO V

Otros sistemas de provisión

Artículo 15. Libre Disposición.

1. Se proveerá por este sistema los puestos de trabajo de jefatura que formen parte de la Estructura Organizativa del Instituto vigente en cada momento. Su provisión se realizará por personas trabajadoras fijas del Instituto pertenecientes al grupo I de clasificación profesional.

Igualmente, considerando su especial responsabilidad y confianza, se proveerán por este sistema, los puestos de trabajo de Secretario/a y Conductor/a-ordenanza de alto cargo, que serán designados de entre las personas trabajadoras fijas que pertenezcan a la categoría profesional de Ayudante de Administración y Conductor/a-ordenanza respectivamente. Su designación conllevará la aplicación del correspondiente complemento por las condiciones de desempeño de su puesto de trabajo, en tanto dure su designación.

Los puestos de trabajo de jefatura no constituyen especialidad profesional dentro de la clasificación profesional definida con carácter general en este Convenio, y su nombramiento y cese corresponde al libre ejercicio de la potestad de organización, por parte del Instituto y se basa, fundamentalmente, en la relación de confianza.

2. Los puestos de jefatura, provistos por el sistema de libre disposición, tienen niveles distintos de complemento de puesto según el anexo I de retribuciones. Con carácter general los nombramientos se efectuarán al nivel más bajo de cada tipo de puesto, que será su Nivel Inicial de Actividad (NIA). Excepcionalmente, por las características del centro o naturaleza del puesto, responsabilidad, volumen de trabajo, recursos a su cargo u otras circunstancias que lo justifique, el nombramiento podrá efectuarse con un nivel de complemento de puesto superior al Nivel Inicial de Actividad.

Artículo 16. Permuta.

La naturaleza del Instituto, su especialización, tanto de acceso inicial como de desarrollo profesional, la estructura, en ocasiones, de pequeños y singulares centros de trabajo y las peculiaridades del sistema retributivo, hacen que la movilidad, a través del sistema de permuta no pueda ser un derecho absoluto del trabajador, por encima de las necesidades organizativas.

En base a estas circunstancias, la movilidad por el procedimiento de permuta, constituye un sistema extraordinario que será utilizado únicamente cuando, a juicio de la Dirección del Instituto, no afecte a la capacidad organizativa o productiva, bajo la óptica de la eficacia, eficiencia y especialización de los centros de trabajo o áreas de actividad.

1. Se admite, así entendida, sometida a necesidades organizativas y de servicio, la permuta entre personas trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que cuenten con dos años, al menos, de antigüedad en el puesto de trabajo.
- b) Que pertenezcan al mismo Grupo, Categoría, Escala y Especialidad profesional.
- c) Que les falten más de seis años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

2. La permuta ha de implicar cambio de localidad y no podrá solicitarse cuando alguno de los solicitantes esté ocupando un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión sea la libre disposición.

3. La solicitud de permuta deberá ser suscrita por las dos personas trabajadoras permutantes.

4. En el plazo de 4 años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a ninguno de los afectados por ésta.

5. La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones o compensaciones de ninguna clase.

6. La Resolución por la que se autorice la permuta determinará, entre otras cuestiones, la fecha de efectos de la misma, así como los extremos de su materialización.

TÍTULO VI

Promoción interna

El Estatuto Básico del Empleado Público proclama el derecho individual de los empleados públicos a la progresión profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Para hacer efectivo este derecho, debe establecerse un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional de los empleados públicos.

Artículo 17. Promoción interna.

Pretende conjugar el derecho a la promoción de las personas trabajadoras de la organización y la mejor optimización de los recursos de la propia organización.

1. En tanto las leyes de presupuestos no vinculen las plazas de promoción interna a la tasa de reposición de efectivos, se incluirán en las respectivas Ofertas de Empleo Público el número de plazas adicionales que la Dirección considere que deben cubrirse por promoción interna, para la mejor prestación del servicio y optimización de los recursos.

2. La promoción interna podrá tener tres modalidades:

- a) Acceso a un grupo superior al que se ostenta.
- b) Acceso a otra categoría profesional distinta a la que pertenece, aun siendo del mismo grupo.
- c) Acceso a una escala distinta a la que pertenece, aun siendo de la misma categoría profesional.

En todo caso, las convocatorias determinarán también la especialidad a la que se accede.

3. Consolidación de grupo, categoría o escala profesional. El trabajador que acceda a un puesto por el sistema de promoción interna, mantendrá en suspenso la pertenencia a su grupo, categoría, escala y especialidad de origen en tanto supere el periodo de prueba que tenga establecido el nuevo puesto a la que accede. Una vez superado el periodo de prueba, el trabajador mantendrá únicamente el grupo, categoría escala y especialidad que corresponda al puesto a la que ha accedido, perdiendo el grupo, categoría, escala y especialidad desde la que ha accedido.

4. Requisitos de participación:

- a) Pertenecer al grupo inmediato inferior al que pretende accederse si la promoción implica cambio de grupo profesional, o pertenecer a categoría o escala diferente a la que se ostenta si la promoción no implica cambio de grupo profesional.
- b) Acreditar la prestación de servicios efectivos como persona trabajadora fija en el Instituto en la especialidad profesional desde la que promociona, durante un período mínimo de dos años y cumplir los requisitos de titulación y cualificación exigidos en la convocatoria.
- c) En ningún caso podrán producirse ascensos de grupo, categoría, escala o especialidad profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier nuevo grupo, categoría, escala y especialidad estará sometida a la previa superación del proceso selectivo correspondiente regulado en este Convenio.

5. Convocatoria y resolución:

El acceso a puestos por el sistema de promoción interna se realizará mediante un proceso selectivo de concurso-oposición y se desarrollará en dos fases:

Primera fase: Oposición.

Segunda fase: Concurso de méritos.

El desarrollo de los procesos selectivos seguirá, con carácter general, los postulados del artículo 12, en todo aquello que no sea específicamente atribuible exclusivamente al carácter de acceso por nuevo ingreso, o a otros sistemas que no sea el de concurso-oposición, y con las especificidades siguientes:

- a) Los procesos de promoción interna, se efectuarán a través de convocatoria específica que se publicará en la Intranet y en todos los centros de trabajo del Instituto.

- b) De las pruebas teóricas podrán excluirse aquellas materias de carácter general que sean habituales para el acceso a la categoría o escala de origen.
- c) Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del aspirante y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del grupo, categoría o escala a la que aspira.
- d) Entre los méritos a valorar, se incluirá, en todo caso, la antigüedad en el Instituto y la pertenencia a escalas o especialidades de la misma área de trabajo.

6. Normas singulares para la promoción interna a la categoría profesional de Investigador.

El acceso a puestos por el sistema de promoción interna para la categoría de investigador se realizará mediante un proceso selectivo de concurso, que se desarrollará siguiendo, con carácter general, los postulados del artículo 12, en lo que a esta categoría profesional se refiere, así como los postulados generales de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y con las especificidades siguientes:

- a) Los procesos de promoción interna, se efectuarán a través de convocatoria específica que se publicará en la Intranet y en todos los centros de trabajo del Instituto.
- b) Entre los méritos a valorar, se incluirá, en todo caso, la antigüedad en el Instituto y la pertenencia a escalas o especialidades de la misma área de trabajo.

TÍTULO VII

Sistema de clasificación profesional

Artículo 18. Estructura y bases del sistema.

Las plazas de la plantilla del Instituto se estructuran en tres grupos profesionales, con una definición que permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales exigidas por la identidad de factores de encuadramiento.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional de acuerdo con la organización y distribución del trabajo correspondiente, y agrupa de manera específica una parte de las funciones del grupo profesional en que se integre.

Atendiendo a la autonomía y competencias profesionales y al nivel de responsabilidad requerida por las funciones a desempeñar, cada categoría profesional se divide en escalas. A su vez, dada la actividad eminentemente técnica del ITACYL se establecen distintas especialidades para cada escala que definen más profusamente las plazas en función de su específico contenido. Por necesidades organizativas o situaciones coyunturales determinadas, la Dirección podrá modificar la especialidad de las personas trabajadoras, respetando, en todo caso, los requisitos de desempeño y la dignidad de la persona trabajadora, previa información y negociación con la Comisión Paritaria.

Dada la pluralidad de actividades del Instituto y la necesaria adecuación a la evolución de necesidades y demandas del sector agroalimentario al que se prestan servicios, la Dirección del Instituto podrá incorporar nuevas especialidades a las recogidas en este Convenio.

Con carácter general el trabajador ejercerá las tareas propias de su grupo, categoría, escala y especialidad profesional en su caso. No obstante lo anterior, considerando la pluralidad de actividades especializadas y el número, dispersión y tamaño de centros de trabajo, con objeto de racionalizar la distribución de funciones entre su personal, podrán realizarse tareas supletorias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del que forman parte, sin que ello pueda suponer, no obstante, la alteración del contenido esencial del grupo, categoría, escala y especialidad.

Artículo 19. Criterios para determinar la pertenencia a grupo profesional.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los factores que se enumeran a continuación, incluida la complejidad, es decir, teniendo en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores en la tarea o puesto encomendado:

- a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 20. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales, con su definición, son los siguientes:

Grupo I.

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión de título universitario (Doctor, Máster, Licenciado, Ingeniero, Ingeniero técnico, Grado o titulaciones de nivel equivalentes a los niveles 2, 3 y 4 del MECES).

Podrán desempeñar funciones de dirección o de mando intermedio.

Grupo II

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del título de Bachiller o Formación Profesional de Grado Superior, que en algunas categorías esta última ha de ser específica para la escala en la que se encuadre el puesto.

Grupo III

Pertenecen a este Grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio o Básico, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico a nivel elemental.

Con carácter general, a efectos del cumplimiento del requisito de titulación conforme a la establecida en el apartado anterior, se entenderán que se encuentran también comprendidas las certificaciones correspondientes a anteriores sistemas de ordenación académica que tengan reconocida la correspondiente equivalencia respecto de las indicadas y actualmente vigentes.

Artículo 21. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales que integran cada grupo, con su correspondiente definición, son las siguientes:

Categorías Grupo I

Se incluye en este grupo a las categorías que en el desempeño de sus funciones requieren un alto grado de conocimientos profesionales, especialización, titulación específica para el desempeño de funciones, etc. Están sujetos a normativa, planes y objetivos no totalmente definidos, los cuales deben desarrollar, y a una dirección no cercana, actuando con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En el Grupo I se encuadran las categorías de:

- Investigador
- Técnico.

Categorías Grupo II

Se incluye en este grupo a las categorías que requieran un desempeño de funciones de prestación de colaboración directa con trabajadores del Grupo I, realizando actividades técnicamente especializadas, con objetivos definidos, gestionando procesos y procedimientos con responsabilidad sobre su ejecución, o incluso, sobre equipos o productos.

En el Grupo II se encuadran las categorías de:

- Ayudante Técnico
- Oficial
- Ayudante de Administración

Categorías Grupo III

Se incluye en este grupo a las categorías que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Estas funciones normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En el Grupo III se encuadran las categorías de:

- Operario
- Conductor-Ordenanza

Artículo 22. Escalas y especialidades.

La Escala en cada categoría profesional, se define en función de la autonomía y competencias profesionales y del nivel de responsabilidad requerido por las funciones a desempeñar.

Atendiendo a la actividad eminentemente técnica del ITACYL se establecen distintas especialidades para cada escala que permiten acercarse así a una definición más profusa de los puestos de trabajo en función de su contenido, formación y experiencia exigible.

Las Escalas y Especialidades profesionales que integran cada categoría profesional, con su correspondiente definición, son las siguientes:

Grupo I, CATEGORÍA DE INVESTIGADOR:

- Escala Responsable de grupo investigación.

Plazas con muy alto contenido intelectual vinculadas a proyectos de Investigación Científica, Técnica y de Innovación. El alcance de sus actividades va desde la formulación de proyectos, la gestión de equipos de investigación y la ejecución de tareas científico-técnicas. Estos puestos de trabajo contribuyen al desarrollo del conocimiento, identifican oportunidades de investigación dentro de su área de especialización y transfieren su investigación de manera efectiva a la sociedad. Reciben supervisión y apoyo de sus superiores y su ámbito de responsabilidad alcanza a los recursos humanos y materiales asignados al grupo de investigación.

En esta Escala se engloba la siguiente Especialidad:

RESPONSABLE GRUPO INVESTIGACIÓN

- Escala Investigador/a

Plazas con muy alto contenido intelectual vinculadas a proyectos de Investigación Científica, Técnica y de Innovación. Responsables de gestionar y ejecutar trabajos con un nivel relevante de actividad científico/técnica, estos puestos de trabajo contribuyen al desarrollo del conocimiento dentro de su área de especialización y a la transferencia de los resultados de su investigación a la sociedad. Reciben supervisión y apoyo de sus superiores y son responsables del desarrollo de las tareas que se les encomendase en el marco de los proyectos en los que participan.

En esta Escala se engloba la siguiente Especialidad:

INVESTIGADOR

Grupo I, CATEGORÍA DE TÉCNICO:

- Escala de Superior Responsabilidad

Plazas para actuaciones técnicas con un protagonismo mayor al desempeñar cometidos que abarcan procesos que incluyen a gran parte y/o totalidad de la organización, coordinando y operativizando objetivos en resultados grupales. Realizan funciones de programación, propuesta, coordinación, control, y/o las funciones técnicas propias de su titulación.

Actúan bajo instrucciones y supervisión del responsable inmediato y se pueden responsabilizar de supervisar el trabajo de otros/as trabajadores/as si se da el caso.

Se trata de especialidades con una posición muy relevante en el esquema de la responsabilidad, de tal forma que, en su desempeño profesional, el incumplimiento o errores en la adopción de las medidas a las que legalmente están obligados puede afectar al funcionamiento de toda la organización o incluso a la salud o a la integridad física de las personas.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Técnico/a responsable de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud de los trabajadores
- Técnico/a responsable de seguridad de la información (ciberseguridad)
- Técnico/a director de obras
- Escala Especialización definida

Plazas altamente especializadas en el área de actividad en la que realizan sus funciones. Desempeñan cometidos relacionados con asesoramiento, control de cumplimiento y presupuestos, evaluación de resultados, calidad y seguridad, información, planificación u otras de análoga naturaleza con autonomía, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Actúan bajo instrucciones y supervisión del responsable inmediato.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Técnico/a responsable de finca
- Técnico/a jurídico
- Técnico/a jurídico concentración parcelaria
- Técnico/a de selección
- Técnico/a responsable de nóminas y seguridad social

- Técnico/a analista de aplicaciones y desarrollo
- Técnico/a de sistemas, bases de datos, almacenamiento y virtualización
- Técnico/a científico de datos
- Técnico/a responsable de acreditación laboratorios
- Técnico/a responsable de figuras de calidad y registros
- Técnico/a de estrategia promocional
- Técnico/a concentración parcelaria
- Técnico/a de evaluación de impacto ambiental
- Técnico/a de contratación de obras
- Técnico/a de proyectos y obras
- Técnico/a de presas
- Técnico/a de geotecnologías
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales
- Técnico/a de coordinación de equipos y especialistas investigación
- Escala de Gestión y Apoyo

Plazas con responsabilidad para ejecutar tareas técnicas y de gestión según procedimientos establecidos de cierta complejidad y especialización. Desempeñan cometidos de impulso, gestión, tramitación, apoyo y colaboración, y/o las funciones técnicas propias de su titulación con autonomía, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas. Actúan bajo instrucciones y supervisión del responsable inmediato.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Técnico/a transferencia y divulgación
- Técnico/a de asuntos generales
- Técnico/a de contratación administrativa
- Técnico/a de tesorería
- Técnico/a de contabilidad y presupuestos
- Técnico/a de relaciones laborales
- Técnico/a programador/a de soluciones y aplicaciones
- Técnico/a de gestión de programas y proyectos

- Técnico/a en enología
- Técnico/a de plagas
- Técnico/a de investigación
- Técnico/a de laboratorio
- Técnico/a bioinformático/a
- Técnico/a de seguimiento de las figuras de calidad
- Técnico/a de marketing y publicidad
- Técnico/a topografía y geodesia
- Técnico/a de sigpac y otros técnicos de operaciones de infraestructuras

Grupo II, CATEGORÍA DE AYUDANTE TÉCNICO:

- Escala Especialización definida

Plazas con funciones de apoyo técnico especializado y están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y/o, si se da el caso, el de otras personas, ejerciendo su cometido bajo una supervisión sobre resultados alcanzados.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Operador/a de sistemas y comunicación
- Supervisor/a de ensayos
- Especialista SIG y cartografía digital
- Analista de laboratorio
- Especialista de diseño gráfico

- Escala Ayudante Técnico

Plazas con funciones de soporte técnico que exigen cierta especialización y cualificación. Están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a la organización del trabajo propio, actuando siempre bajo una supervisión directa sobre resultados alcanzados.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Ayudante técnico/a de investigación
- Especialista de oficina técnica

Grupo II, CATEGORÍA DE OFICIAL:

Plazas con funciones operativas que exigen cierta especialización y cualificación. Están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio, actuando siempre bajo una supervisión directa sobre resultados alcanzados. Si se da el caso, pueden supervisar o coordinar el trabajo de personal auxiliar.

Esta categoría tiene una única Escala en la que se engloban las siguientes Especialidades:

- Oficial de mantenimiento
- Tractorista
- Oficial/a agroganadero
- Oficial agroalimentario

Grupo II, CATEGORÍA DE AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN:

- Escala de especialización definida.

Plazas con funciones administrativas y de tramitación que exigen cierta especialización y cualificación relacionadas con el ámbito de actuación. Desarrollan tareas de organización e impulso de expedientes y tienen cierta autonomía para la organización de sus actividades si bien reciben una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Administrativo/a de asuntos generales
- Administrativo/a de contratación
- Administrativo/a de gestión económica y finanzas
- Administrativo/a relaciones laborales
- Escala Administrativo/a

Plazas con funciones administrativas que exigen conocimiento de procesos administrativos sin especialización técnica específica. Puestos que reciben una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Tienen cierta autonomía y su responsabilidad es limitada por la supervisión directa de su responsable inmediato.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Administrativo/a

Grupo III, CATEGORÍA DE OPERARIO:

- Escala de especialización definida.

Plazas con funciones asignadas de ayuda o soporte a otros puestos y que requieren cierta especialización en el oficio. Colaboran en tareas complementarias o de apoyo en las labores de gestión de proyectos y actividades y están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización, con procedimientos establecidos. Reciben supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Responsabilidad limitada sobre decisiones operativas.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Operario/a de mantenimiento
- Auxiliar de centro
- Escala Operario/a

Plazas con funciones asignadas de ayuda o soporte a otros puestos que requieren conocimientos elementales del oficio. Reciben supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Responsabilidad limitada sobre decisiones operativas.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Peón/a ganadero/a
- Operario/a agrario/a y auxiliar de campo

Grupo III, CATEGORÍA DE CONDUCTOR-ORDENANZA:

- Escala Conductor/ordenanza

Plazas con funciones relacionadas con los servicios de transporte de personas, correspondencia, mercancías y colaboración en el control y mantenimiento del parque de vehículos, así como de información y/u orientación al ciudadano, apoyo en actos y eventos, manejo de máquinas auxiliares de apoyo administrativo, entre otras.

En esta Escala se engloban las siguientes Especialidades:

- Conductor/a-ordenanza

Artículo 23. Implantación del sistema de clasificación profesional.

1.– Las referencias hechas en este Convenio a los conceptos del «Nivel», se corresponden, a su vez, con el nivel de «complemento de Puesto de Trabajo» que cada categoría profesional y escala tiene atribuido en el sistema retributivo.

Dentro de cada categoría profesional, todas las escalas descritas tendrán asignado un Nivel Inicial de Actividad (NIA), que será el mismo para las especialidades de cada Escala.

A las personas trabajadoras que se incorporen al Instituto, se les asignará, con carácter general, el NIA que corresponda a su Escala y especialidad, según la tabla de este artículo, salvo la excepción prevista en el artículo 12.8 de este Convenio.

A las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del Convenio vengan desempeñando el puesto de trabajo que deviene en la especialidad en la que han sido clasificados en virtud de este Convenio, durante un periodo inferior a 5 años, se les asignará el NIA que corresponda a su respectiva Escala.

A las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del Convenio vengan desempeñando el puesto de trabajo que deviene en la especialidad en la que han sido clasificados en virtud de este Convenio, durante un periodo igual o superior a 5 años se les asignará el nivel inmediatamente superior al NIA que corresponda a su respectiva Escala, que será el Nivel Acumulado de Actividad (NAA).

Las personas trabajadoras que, a la fecha de la firma del Convenio vinieran percibiendo un nivel de «Complemento de Puesto de Trabajo» que en su equivalencia sea superior al NIA o NAA de la categoría en la que han sido clasificados conforme a este Convenio, se les reconocerá un nivel de complemento de puesto de trabajo equivalente, según Anexo I, al que vinieran percibiendo con anterioridad, que será su Nivel de Actividad Personal (NAP).

2.– Los puestos de trabajo de Jefe/a de Área y de Unidad no forman parte de la clasificación profesional. No obstante, es necesario, igualmente, articular su integración en el sistema retributivo del Convenio y en el resto de cuestiones que les son de aplicación específica. Así, quienes a la entrada en vigor del Convenio estén ocupando puestos de trabajo de Jefe/a de Área o Unidad de nivel superior al NIA establecido en el artículo 24.4, percibirán el nivel de complemento de puesto de trabajo que les corresponda en función de la homologación que se establece en el Anexo I.

3.– De esta manera se procederá a la clasificación profesional partiendo del Nivel Inicial de Actividad que se expresa en el siguiente cuadro:

<i>Grupo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>NIA</i>
I	Investigador	Investigador Responsable Grupo Investigación	V
		Investigador	VI
	Técnico	Técnico de Superior Responsabilidad	VI
		Técnico de Especialización Definida	VII
		Técnico de Gestión y Apoyo	VIII
II	Ayudante de Administración	Ayudante de Administración de Especialización Definida	V
		Ayudante de Administración	VI
	Ayudante Técnico	Ayudante Técnico de Especialización Definida	VI
		Ayudante Técnico	VII
	Oficial	Oficial	III
III	Operario	Operario de Especialización Definida	III
		Operario	V
	Cond.–Orden.	Conductor-Ordenanza	III

4.— En todo caso, las medidas pactadas en materia de clasificación profesional llevarán aparejada la eliminación de los complementos de índole funcional que se pudieran venir percibiendo. Únicamente, se mantendrán el Complemento de Especial Desempeño por realizar actividades singulares o complejas, tales como la de coordinación de Seguridad y Salud en obras de infraestructuras (y lo percibirán todas las personas trabajadoras que realicen dichas actividades sólo y exclusivamente durante el tiempo que dure el desempeño de esta labor), el Complemento de Especial Disponibilidad en aquellos puestos en los que dicha disponibilidad sea requerida, y durante el tiempo que se realice, y el Complemento de Atención Continuada.

La aplicación de cualquiera de los tres complementos citados exigirá la previa justificación del supuesto que motiva su percepción, sin que en ningún caso puedan existir duplicidades o solapamientos con otros conceptos retributivos previstos en el presente Convenio.

En todo caso, para aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia de la implantación de la clasificación profesional y habiéndoles retirado los complementos funcionales que venían percibiendo, vieran disminuidas sus retribuciones, se establecerá un Complemento Personal Transitorio (CPT), revalorizable, por importe de la diferencia entre ambas retribuciones. Dicho CPT será absorbible, únicamente, en todo o en parte y según corresponda, por el incremento retributivo que se produzca, bien como consecuencia de su movilidad profesional en la especialidad, bien por obtener un puesto de retribución superior si se diese algún tipo de promoción interna de las establecidas en artículo 17.2 de este Convenio, bien por pasar a ocupar un puesto de estructura. Si no se superase el periodo de prueba en el supuesto de una promoción interna o bien, se cesara en el puesto de estructura y la persona trabajadora volviese a ocupar el puesto de origen, deberá restituirse el CPT con la actualización retributiva que pudiera corresponderle.

Artículo 24. Movilidad profesional en la especialidad.

1. Sistema

La movilidad profesional se articula en torno al ascenso en los niveles que tiene atribuida cada escala de especialidad profesional, de forma que, desde el nivel que se tenga reconocido, (NIA, NAA o NAP) pueda ascenderse profesionalmente a niveles superiores, en paralelo a sus avances específicos en capacidad, toma de decisiones, responsabilidad, complejidad de funciones, etc.

El sistema de movilidad profesional previsto se basa en el principio de especialización de los puestos de trabajo del ITACYL, y en coherencia, se pacta la aplicación de condiciones que suponen limitaciones a la movilidad geográfica y funcional.

El/la trabajador/a, sin cambiar de puesto de trabajo, en el desarrollo su actividad laboral ha de acreditar específicamente la adquisición de una superior capacidad profesional y responsabilidad.

Esta movilidad deberá enmarcarse en un proceso competitivo en términos de igualdad, mérito y capacidad de evaluación objetiva, además de exigir unos estándares de tiempos de permanencia en el nivel anterior al que pretende progresar.

A partir del nivel más bajo en cada categoría y especialidad (NIA), el ascenso por la escala de niveles solamente se realizará por aptitud en el nuevo desempeño con incremento del nivel de capacidades, autonomía, complejidad y responsabilidad.

En cada convocatoria, únicamente podrá accederse al nivel de actividad inmediatamente superior al que se ostenta en el momento de la convocatoria y, sin que, en ningún caso, pueda rebasarse la escala de niveles establecida para este proceso en el cuadro del apartado 3.

2. Convocatoria:

Si lo permiten las disponibilidades presupuestarias, anualmente se efectuará una convocatoria de movilidad profesional en todas las especialidades profesionales, que determinará el número máximo de trabajadores/as de cada Subdirección que podrá promocionar, de forma que se pueda realizar un reparto equilibrado entre las cuatro Subdirecciones.

En las convocatorias de movilidad profesional, podrá participar el personal fijo del Instituto y el personal indefinido de actividades científico-técnicas (artículo 23.bis de la Ley de Ciencia, la Tecnología y la Innovación), siempre que, en este caso, el contrato tenga una duración superior a los años requeridos para la participación según el cuadro del apartado 3 siguiente.

El procedimiento y los méritos a evaluar en función de la especialidad podrán ser todos o alguno de los que se relacionan a continuación:

- Conocimientos técnicos adquiridos:
 - Prueba teórico-práctica.
 - Aprendizaje profesional específico: Formación, titulaciones, idiomas, etc.
- Evaluación de aptitudes profesionales específicas:
 - Análisis profesional prospectivo.
 - Entrevista técnica.
- Informe motivado de la Subdirección sobre la procedencia o no de la movilidad

Todo ello estableciendo una ponderación de pesos que deberá ser negociada con la parte social.

La categoría de Investigador tendrá un sistema de movilidad especial que requerirá informe motivado de la Subdirección responsable en relación con la cantidad y calidad de la producción científica, la importancia de la transferencia realizada al sector, la dirección de tesis doctorales, etc.

Igualmente, la convocatoria que regule los aspectos a valorar para la movilidad profesional para los puestos de Investigador/a, así como su ponderación, deberá ser negociada con la representación social.

Realizada la convocatoria para la movilidad profesional, se nombrará una Comisión de Valoración. Esta Comisión evaluará las candidaturas presentadas y elevará al Director General la propuesta ordenada de puntuaciones alcanzadas para su aprobación, en función de la dotación presupuestaria. En el caso de que se produjeran empates en la puntuación de corte, tendrá preferencia la persona trabajadora que lleve más años sin haber tenido una movilidad profesional en la especialidad y, de continuar el empate, tendrá preferencia el/la trabajador/a con mayor número de años de desempeño en el puesto.

De los resultados del proceso de valoración de la movilidad profesional en la especialidad se informará a los representantes de los trabajadores.

3. Periodo de permanencia y niveles:

Los años de permanencia en un nivel de actividad para poder participar en la movilidad profesional, son los siguientes:

<i>Grupo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Años</i>
I	Investigador	Investigador Responsable Grupo Investigación	6
		Investigador	6
	Técnico	Técnico de Superior Responsabilidad	5
		Técnico de Especialización Definida	5
		Técnico de Gestión y Apoyo	5
II	Ayudante de Administración	Ayudante de Administración de Especialización Definida	5
		Ayudante de Administración	5
	Ayudante Técnico	Ayudante Técnico de Especialización Definida	5
		Ayudante Técnico	5
	Oficial	Oficial	5
III	Operario	Operario de Especialización Definida	5
		Operario	5
	Cond.–Orden.	Conductor-Ordenanza	5

El rango de niveles que corresponde a cada escala profesional queda establecido de la manera siguiente:

Grupo	Categoría	Escala	Niveles	
			Mínimo	Máximo
I	Investigador	Investigador Responsable Grupo Investigación	V	I
		Investigador	VI	II
	Técnico	Técnico de Superior Responsabilidad	VI	I
		Técnico de Especialización Definida	VII	II
		Técnico de Gestión y Apoyo	VIII	III
II	Ayudante de Administración	Ayudante de Administración de Especialización Definida	V	I
		Ayudante de Administración	VI	II
	Ayudante Técnico	Ayudante Técnico de Especialización Definida	VI	I
		Ayudante Técnico	VII	II
	Oficial	Oficial	III	I
III	Operario	Operario de Especialización Definida	III	I
		Operario	V	I
	Cond.-Orden.	Conductor-Ordenanza	III	I

4. Movilidad de los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de Estructura Organizativa

El NIA de todos los puestos de Jefatura será el nivel III para el Jefe/a de Área y el nivel IV para el Jefe/a de Unidad.

Las personas trabajadoras que, a la firma del Convenio, vengán ocupando, sin solución de continuidad, un puesto de jefatura, u ocupen con posterioridad un puesto de jefatura, deberán permanecer un mínimo de 8 años de desempeño como Jefe/a de Unidad o Jefe/a de Área, para poder optar a esa movilidad.

La movilidad en ningún caso será automática, requiriéndose un informe motivado de la Subdirección a la que esté adscrito dicho puesto de jefatura que justifique su procedencia y la evolución positiva de su capacitación.

5. Cese en puestos de jefatura y contratos de alta dirección

A las personas trabajadoras que a la fecha de firma del Convenio vengán ocupando, o lo ocupen con posterioridad, un puesto de Jefatura de Área o de Unidad o denominación equivalente de la Estructura Organizativa, y cesaran en dicho puesto antes de los dos años, volverán al puesto que venían ocupando con anterioridad a su nombramiento, con el nivel que tuvieran reconocido por el sistema de clasificación profesional de este Convenio.

Transcurridos los dos primeros años ocupando un puesto de Estructura Organizativa, en el momento del cese se le asignará un Nivel Acumulado de Actividad (NAA) teniendo en cuenta el número de años que ha ocupado dicho puesto, conforme a lo siguiente:

Puestos	Entre 2 y 4 años	Entre 4 y 8 años	Más de 8 años
Jefe de Unidad	1 nivel superior al que tuviera reconocido (*)	2 niveles superiores al que tuviera reconocido (*)	3 niveles superiores al que tuviera reconocido (*)
	(*) Como máximo el nivel V para Técnico y el nivel IV para Investigador, salvo que ya tuviere un nivel superior.		
Jefe de Área	2 niveles superiores al que tuviera reconocido (*)	3 niveles superiores al que tuviera reconocido (*)	4 niveles superiores al que tuviera reconocido (*)
	(*) Como máximo el nivel III para Técnico y el nivel II para Investigador, salvo que ya tuviere un nivel superior.		

En todo caso, tras el cese, percibirán únicamente las retribuciones íntegras correspondientes a salario base más complemento de puesto, según el nivel asignado en los términos anteriormente indicados, y complemento de antigüedad.

Por otra parte, considerando que el ITACYL puede formalizar contratos de alta dirección con personas trabajadoras del propio Instituto, desde cualquier especialidad y nivel, que el desempeño de estos puestos de trabajo implica un alto grado de responsabilidad en la organización y, por la naturaleza organizativa del Instituto, pueden ser de ocupación prolongada, es necesario articular un sistema de garantía frente al cese en la prestación de servicios en este tipo de puestos.

En consecuencia, las personas trabajadoras fijas que a la fecha de firma del Convenio tengan su relación laboral ordinaria en suspenso por tener formalizado con el Instituto un contrato de alta dirección, al extinguirse la relación laboral en dicho contrato se les asignará un Nivel acumulado de actividad dependiendo del número de años que hayan mantenido vigente el contrato de alta dirección:

Entre 4 y 8 años	nivel II, salvo que tuviese un nivel superior
Más de 8 años	nivel I

6. Distribución de anualidades de medidas de carácter económico:

El sistema de movilidad profesional en la especialidad se pondrá en marcha de acuerdo a la distribución de anualidades para la ejecución de medidas de carácter económico que figura en la Disposición Adicional Tercera de este Convenio.

TÍTULO VIII

Estructura salarial

Artículo 25. Criterios generales y estructura salarial.

Se reordenará el sistema retributivo sobre la base de la clasificación del personal en tres grupos y sus correspondientes categorías, escalas y especialidades.

El personal devengará las cuantías consignadas en los correspondientes anexos de este Convenio, en aplicación de la clasificación profesional, los complementos determinados en el mismo y, en su caso, la compensación establecida en el Título IX.

Su actualización se realizará con la normativa básica del Estado y su correspondencia con la normativa de la Comunidad Autónoma en relación a las retribuciones de los empleados públicos.

Estas retribuciones estarán compuestas por el salario base, los complementos salariales y la compensación establecida en el Título IX, y serán satisfechas con carácter general en períodos mensuales, efectuándose el pago, también con carácter general, dentro del mes de su devengo.

El personal que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad. Esta cláusula no será de aplicación a la compensación del Título IX, dado que la misma es incompatible con la reducción de jornada o jornada a tiempo parcial.

Se mantienen para 2025 las cuantías retributivas correspondientes al salario base y Complemento de Puesto de cada categoría laboral, vigentes a la entrada en vigor de este Convenio, si bien con la adecuación numérica de niveles del Anexo I.

Artículo 26. Salario base.

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

Las cuantías a percibir a la entrada en vigor de este Convenio para cada grupo y categoría profesional, son las establecidas en el Anexo I.

Quienes ocupen puestos de trabajo de Jefe/a de Área o Unidad o cualquier otra denominación de puestos de Estructura Organizativa, percibirán el salario base establecido para ellos en el Anexo I.

Artículo 27. Complementos salariales.

Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

- a) Personales
 - Antigüedad.
 - Complemento de administración (a extinguir).
 - Complemento de vinculación consolidado (a extinguir).
 - Complemento de garantía retributiva (ad personam) y Complemento personal transitorio.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento de especial desempeño.
- d) Complemento de disponibilidad.
- e) Complemento de atención continuada.
- f) De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Los complementos de los apartados c), d) y e) anteriores son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, en tanto se den las circunstancias que motivaron su asignación, por lo que no tienen carácter consolidable. Así mismo tampoco serán consolidables la compensación del Título IX por estar vinculada a condiciones determinadas y voluntarias del ejercicio de la actividad profesional y la compensación del Título X.

No obstante lo anterior, durante el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones así como en la situación de incapacidad temporal, en los términos señalados para esta última en la normativa vigente, la persona trabajadora tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, calculándose estas en función de la cuantía que corresponda a la fecha de inicio de cada período, salvo en lo referente al complemento de atención continuada, que se abonará únicamente cuando se trabaje, sábados, domingos o festivos y la compensación del Título X por ser de tracto único.

Artículo 28. Antigüedad.

Es la cantidad que percibirá el personal por cada 3 años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan, según cuantía del Anexo I.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier persona trabajadora que los haya prestado en esta u otra Administración Pública, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

El reconocimiento de los servicios previos se efectuará mediante presentación de solicitud dirigida al Director General del ITACYL en el modelo anexo II, al que se acompañará modelo anexo I de certificación de servicios, ambos según Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos, en los términos del Acuerdo de 11 de abril de 2023 suscrito entre la Dirección del Instituto y los Representantes Unitarios de las personas trabajadoras.

Artículo 29. Complemento de Administración (a extinguir).

Es la cantidad que, en concepto de antigüedad, perciben algunas de las personas trabajadoras del Instituto en virtud de lo dispuesto en el artículo 22.3 del Decreto 121/2002, de 7 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León o del Acuerdo del Consejo del Instituto, por los que se reconocía el derecho a percibir la cantidad económica que la persona trabajadora que se incorporaba al Instituto desde la condición de funcionario o personal laboral fijo de otra Administración Pública, viniera percibiendo en el momento de formalizar la incorporación al Instituto, todo ello con independencia de la antigüedad que comenzara a generar en el Instituto y que se retribuía a través del Complemento de Vinculación.

Este complemento, que tiene su origen con carácter previo al reconocimiento de servicios previos por parte del Instituto en los términos del artículo anterior, desaparecerá por el cese progresivo de las personas trabajadoras que lo perciben o cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 31 de este Convenio.

Lo percibirán aquellos trabajadores, y por los mismos importes, que lo perciben a la fecha de firma de este Convenio y se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones.

Artículo 30. Complemento de Vinculación Consolidado (a extinguir).

Es la cantidad que, en concepto de antigüedad siguen percibiendo algunas personas trabajadoras del Instituto, como consecuencia del sistema de complemento de antigüedad vigente en el Instituto con carácter previo a la implantación de la antigüedad por trienios y al reconocimiento de servicios previos, en los términos del acuerdo de 11 de abril de 2023 suscrito entre la Dirección del Instituto y los Representantes Unitarios de las personas trabajadoras.

Este complemento, desaparecerá por el cese progresivo de las personas trabajadoras que lo perciben o cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 31.

Lo percibirán aquellas personas trabajadoras, y por los mismos importes, que lo perciben a la fecha de firma de este Convenio y se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones.

Artículo 31. Sistema transitorio de los complementos de Administración (a extinguir) y Vinculación Consolidado (a extinguir).

Las personas trabajadoras que, a la firma del presente Convenio, perciban en concepto de Complemento de Administración, Complemento de Vinculación Consolidado o ambos a la vez, una cantidad económica mayor que la que les correspondiera por la antigüedad en los términos del artículo 28, incluidos futuros reconocimientos de servicios previos, continuarán percibiendo el Complemento de Administración o el Complemento de Vinculación Consolidado o ambos, en su caso, hasta que el importe de lo que les correspondiera percibir en concepto de antigüedad, en los términos del artículo 28, sea superior a lo que vinieran percibiendo por dichos complementos o por la suma de ellos.

La unidad competente en materia de nóminas, deberá, respecto del personal que perciba alguno de estos complementos, efectuar el seguimiento de las cantidades que a la persona trabajadora le correspondería percibir en concepto de antigüedad, en los términos del artículo 28, de forma que cuando esta cantidad sea superior a la que perciben por estos complementos, se actualicen, de oficio, sus retribuciones con el importe correspondiente a la antigüedad, desapareciendo los complementos de Administración y Vinculación Consolidado.

Artículo 32. Complemento de Garantía Retributiva (ad personam) y Complemento personal transitorio.

1. El «Complemento de garantía retributiva» tiene carácter personal y lo percibirán aquellas personas trabajadoras que pasen a desempeñar puestos de trabajo cuyas retribuciones íntegras, correspondientes a salario y complemento de puesto de trabajo, sean inferiores a las que tengan consolidadas, y por importe de dichas diferencias. Esta cláusula no operará en los supuestos de cambio de puesto de trabajo como consecuencia del cese en puestos de Libre Disposición, supuestos para los que opera lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 de este Convenio.

2. El «Complemento personal transitorio» (CPT) lo percibirán las personas trabajadoras en los términos y condiciones que se establecen en el último párrafo del artículo 23.

Artículo 33. Complemento de puesto de trabajo.

Retribuye las condiciones particulares de cada especialidad o puesto de trabajo dentro de la Escala, Categoría y Grupo profesional en atención a los niveles de titulación, grado de conocimientos, experiencia, responsabilidad, dificultad técnica o cualquier otro de los parámetros recogidos en la clasificación profesional de este Convenio, a través de un rango de niveles del complemento asignado a cada una de ellas.

Las cuantías correspondientes a cada nivel, por grupo y categoría son las establecidas en el anexo I.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, cada trabajador percibirá este complemento en función del Nivel Inicial de Actividad (NIA), el Nivel Acumulado de Actividad (NAA) o el Nivel Actividad Personal (NAP) que le corresponda si este fuera mayor, en función de la correspondiente homologación bajo los prismas de la nueva clasificación profesional y resto de condiciones establecidas en el Convenio.

Artículo 34. Complemento de especial desempeño.

Retribuye el desempeño de los puestos de trabajo en condiciones que, de manera coyuntural y temporal, requieren un desempeño que, por volumen o condiciones de trabajo, responsabilidad u otras causas organizativas, le singularizan respecto de sus iguales.

Dada la naturaleza de este complemento no todos los puestos de trabajo pueden desarrollar las funciones que justifican su percepción, en virtud del contenido prestacional propio de las tareas inherentes a los mismos, y se percibirá solo y exclusivamente durante el tiempo que dure el desempeño en las citadas condiciones.

Este complemento, que en ningún caso será consolidable, se articula en un rango de niveles en función de la intensidad de la singularización de las condiciones descritas en los párrafos anteriores, según anexo I, asignándose por Resolución que será siempre motivada de la Dirección.

Los Representantes de las personas trabajadoras recibirán información de los complementos de especial desempeño vigentes, trimestralmente.

Artículo 35. Complemento de disponibilidad.

Retribuye el desempeño de los puestos de trabajo en condiciones que, por la naturaleza del propio puesto de trabajo o de manera coyuntural y temporal por razones organizativas, requieren de una disponibilidad horaria en la jornada de trabajo, que les singulariza respecto de la distribución horaria ordinaria y supera los límites de disponibilidad previsto en el título de jornada y horario.

Este complemento se articula en un rango de niveles en función de la intensidad de la medida, según anexo I, asignándose por Resolución motivada de la Dirección. Su percepción es incompatible con el desempeño en régimen de teletrabajo y con la percepción de la compensación económica por la modificación del sistema organizativo que se regula en el Título IX.

Los Representantes de las personas trabajadoras recibirán información de los complementos de disponibilidad vigentes, trimestralmente.

Artículo 36. Complemento de atención continuada.

Retribuye la prestación de servicios en sábados, domingos, festivos o días no laborables en aquellos centros de trabajo que por sus prestaciones requieren este tipo de jornada de forma ordinaria.

Se devengará la cantidad diaria establecida en el anexo I por cada sábado, domingo, festivo o día no laborable trabajado en el mes, y se percibirá, con carácter general, en el mes siguiente, previa certificación, por parte del responsable del centro de trabajo, de los días así trabajados en el mes objeto de devengo.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias,

Las personas trabajadoras del Instituto percibirán dos pagas extraordinarias al año, que incluirán la totalidad de los conceptos retributivos que la persona trabajadora tenga asignados, excepto la compensación económica regulada en los artículos 38 y 39, el Complemento de Atención Continuada y la compensación económica por objetivos regulada en los artículos 40 y 41, y, aplicando, en todo caso, para su abono, el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado en el semestre de devengo y al tiempo de percepción en dicho periodo del resto de complementos.

TÍTULO IX

Modificación del sistema organizativo

Dentro del ámbito competencial del Instituto y para determinadas especialidades profesionales, se considera que un modelo de prolongación del horario laboral en régimen presencial genera dinámicas positivas y mejora la eficiencia.

Dichos trabajadores del Instituto deberán aceptar formalmente, de forma libre e individual, tales condiciones, recibiendo una compensación salarial no consolidable, cuya percepción estará vinculada al desarrollo del puesto de trabajo en las condiciones de este título.

Artículo 38. Condiciones del sistema organizativo.

a) Personal susceptible de ser afectado.

Podrán aceptar acogerse al sistema organizativo especial regulado en este artículo, los trabajadores del Grupo profesional I que ocupen los siguientes puestos y en los términos que se describen:

- Jefaturas de Área y Unidad.
- Investigadores.
- Técnicos con nivel reconocido igual o superior al VI.

b) Términos:

b.1) La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurran cada año, 14 festivos, dos días por navidad (24 y 31 de diciembre) y 22 días de vacaciones y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

b.2) La prestación del servicio se realizará siempre en régimen presencial.

b.3) Deberá prestarse servicios, al menos, una tarde a la semana, entre las 16:00 y las 20:00 horas y con una duración mínima de 2 horas y 30 minutos, a elegir por la persona trabajadora entre los lunes, martes o miércoles de cada semana, de forma que permita hacer compatible la conciliación personal y familiar de la persona trabajadora con la optimización del trabajo al hacerlo coincidir durante más tiempo con el equipo de trabajo.

Quienes acepten acogerse a este sistema organizativo, deberán cumplir simultáneamente las tres condiciones anteriores. Se decaerá de este sistema si se produjeran interrupciones en alguna de las condiciones establecidas en los apartados, salvo que se produzcan situaciones de incapacidad temporal, suspensión por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Si la persona trabajadora hubiera interrumpido por su voluntad el régimen de este sistema organizativo, no podrá volver a acogerse a este sistema hasta que hayan transcurrido 18 meses desde la interrupción.

Aceptada la efectiva prestación profesional en las condiciones establecidas en este artículo por parte de la persona trabajadora, comenzarán a ser efectivas el día 1 del mes siguiente a dicha aceptación.

La persona trabajadora que se hubiera acogido a este régimen de jornada y condiciones de desarrollo podrá desistir de ella y solicitar la incorporación a la jornada ordinaria con, al menos 15 días de antelación y sus efectos lo serán, en todo caso, del día 1 del mes siguiente en el que se realice la petición de incorporación a jornada y horarios ordinarios.

En lo no regulado en este artículo, a este tipo de jornada y condiciones de desarrollo le será de aplicación el resto de regulación prevista en este Convenio en el Título de jornada y horario.

Artículo 39. Compensación económica por sistema organizativo

Las personas trabajadoras que acepten las condiciones del sistema organizativo establecidas en el artículo 38, percibirán una compensación económica mensual que retribuye el desarrollo del puesto de trabajo en las condiciones de jornada, horario y presencialidad determinadas en dicho artículo y de acuerdo con las cantidades establecidas en el Anexo II.

Durante los doce primeros meses desde que comienza a ser efectiva, la retribución de la compensación económica alcanzará el 50% de su importe. Transcurridos esos doce primeros meses, se abonará el importe total establecido mientras se mantengan los términos en el desarrollo del trabajo que la originan.

En los supuestos de renuncia al sistema organizativo que se viniera disfrutando en los términos del artículo 38, y posterior reanudación una vez transcurridos los dieciocho meses establecidos, la compensación económica será retribuida de la forma indicada en el párrafo anterior.

TÍTULO X

Sistema de compensación excepcional para atender proyectos estratégicos para el sector agrario o agroalimentario

Se introducen también, medidas de carácter singular y excepcional vinculadas al cumplimiento de proyectos estratégicos, que, por su importancia, su elevada complejidad técnica, su plazo de ejecución o sus circunstancias coyunturales, requieran un esfuerzo adicional para los equipos del Instituto que no esté contenido en la situación ordinaria de desarrollo del trabajo de su clasificación profesional o de su posterior movilidad.

Se establece una compensación económica de carácter excepcional, no periódico en su devengo ni fijo en su cuantía, que retribuye la consecución de objetivos calificados como estratégicos, en el plazo establecido, para atender situaciones excepcionales en la prestación de servicios al sector agrario o agroalimentario de Castilla y León.

Artículo 40. Procedimiento.

Se trata de una compensación económica que tiene carácter singular, no consolidable y de aplicación vinculada al proyecto estratégico que la origina.

La autorización para el desarrollo de proyectos estratégicos, el establecimiento de su plazo de ejecución y la composición del equipo de trabajo responsable de su desarrollo corresponde al Consejo de Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León, a propuesta motivada del Director General, que al menos tendrá el siguiente contenido:

- Determinación del carácter estratégico del proyecto en función de su importancia para el sector, su elevada complejidad técnica o sus circunstancias coyunturales.
- Justificación de la necesidad de desarrollar el proyecto como estratégico ante la imposibilidad de su realización en la situación organizativa común establecida.
- Personal asignado para su realización.
- Importe de la compensación económica al equipo asignado.
- Plazo de ejecución establecido para aplicar el sistema de compensación económica.
- Indicadores que permitan evaluar la correcta realización del proyecto.

La determinación de esta compensación económica deberá contar con disponibilidad presupuestaria y su reparto se realizará de forma proporcional a la retribución correspondiente de cada persona trabajadora participante en la realización del proyecto por razón del nivel atribuido en cada escala de especialidad profesional. La percepción de esta compensación económica no resultará compatible con el reconocimiento de complementos de especial disponibilidad ni de especial desempeño.

En todo caso, la autorización para el desarrollo de proyectos estratégicos a los efectos indicados en este Título, conlleva la improcedencia de contratación de personal para el concreto desempeño de las actividades objeto de aquellos.

TÍTULO XI

Jornada y horario

Artículo 41. Jornada laboral.

1. La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, dos días por navidad (24 y 31 de diciembre) y 22 días de vacaciones y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria. Todo ello sin perjuicio de la jornada opcional regulada en el artículo 38 de este Convenio.

La minoración de jornada correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre, cuando caigan en sábado o festivo y la correspondiente a los festivos que coincidan en días no laborables y que no hayan sido objeto de traslado a día laborable, se disfrutará en días completos, a elección del trabajador y con subordinación a las necesidades del servicio, de acuerdo con el régimen de disfrute de los días por asuntos particulares.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.

2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias. Excepcionalmente, podrá ampliarse el límite anterior hasta el máximo de 12 horas diarias al personal en actividades agrícolas o ganaderas o a aquel que preste servicios en situaciones no habituales, determinadas por campañas estacionales o situaciones de emergencia.

3. Las personas trabajadoras disfrutarán de una pausa de 30 minutos diarios en la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo, que, con carácter general, se desarrollará entre las 10 y las 12 horas. Esta interrupción no podrá afectar al desarrollo del trabajo, garantizándose, en todo momento la presencia de personal en cada una de las unidades de trabajo.

Artículo 42. Distribución de la jornada.

1. La jornada anual se distribuye, a efectos de su cómputo, de forma mensual, resultando de obligado cumplimiento, en cada uno de los meses naturales del año, el número de horas de la jornada anual que resulte de multiplicar el número de días laborables del mes por la jornada media diaria aplicable a la persona trabajadora.

Los días correspondientes a vacaciones, permisos y otros días de ausencia de trabajo, se considerarán, con carácter general y a efectos de su cómputo, equivalentes a la jornada media citada anteriormente, salvo que se disponga alguna particularidad.

2. La jornada semanal en el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, salvo para las particularidades que se puedan establecer, si fuera el caso, en el régimen de teletrabajo, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve y las catorce horas.

La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario será la comprendida en los tramos horarios siguientes:

- Entre las 7,30 y las 9,00 horas, de lunes a viernes.
- Entre las 14,00 y las 21,00 horas, de lunes a jueves.
- Entre las 14,00 y las 16,00 horas, los viernes.

Los centros de trabajo que estén integrados en otros centros de la Administración de la Comunidad de Castilla y León adecuarán la parte flexible del horario a los horarios de apertura y cierre de los centros en los que estén integrados.

Cuando la salida de la jornada de mañana vaya a efectuarse con posterioridad a las 17,00 horas, deberá, obligatoriamente, efectuarse un descanso de al menos 30 minutos para la comida, con su correspondiente fichaje de salida y entrada. En cualquier caso, no será computado como tiempo efectivo de trabajo el dedicado realmente a la comida, que como mínimo deberá suponer un descanso de 30 minutos, bien sea en el centro de trabajo, en cuyo caso deberá registrarse a través del correspondiente fichaje de salida y entrada o sistema de control establecido en cada centro de trabajo, o el efectivamente empleado en los supuestos de servicios prestados fuera del centro de trabajo.

Las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad de la persona trabajadora. No obstante, la parte flexible del horario estará condicionada a las necesidades organizativas, de la realización de trabajos en grupo o de carácter urgente. En cualquier caso, por necesidades del servicio, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, de hasta el 10% de la jornada mensual regular.

3. Las personas trabajadoras que desempeñen un puesto de Jefatura de Área, Unidad o cualquier denominación de los puestos de Estructura organizativa, los que desempeñen puestos de secretaría de dirección o puestos singulares de libre disposición, en los que así se determine, y todos aquellos que tengan una retribución igual o superior al nivel de complemento de puesto de trabajo mínimo de Jefe de Unidad, deberán prestar servicios, al menos una tarde a la semana, como mínimo de dos horas, entre la franja horaria de 16 a 21 horas, de lunes a jueves.

Los/as trabajadores/as a las que hace referencia el párrafo anterior que se acojan a las condiciones de trabajo establecidas en el Título IX deberán prestar los servicios de la tarde semanal en los mismos términos que se indican en el artículo 38.b.3.

4. En los periodos establecidos en el calendario escolar de la Comunidad de Castilla y León como vacaciones escolares, para educación infantil y primaria, se elimina la obligatoriedad de realizar tardes, todo ello sin perjuicio de los centros o puestos de trabajo en los que por la naturaleza de la prestación del servicio estén o puedan estar sometidos a jornadas especiales o distribución horaria irregular y deban respetarse también en estos periodos de tiempo.

5. Por razones organizativas justificadas inherentes a la propia actividad del Instituto, la distribución de la jornada anual ordinaria de cada centro, tipo de actividad o colectivo de personas trabajadoras, podrá distribuirse a lo largo del año de manera irregular y diferente respecto de la jornada semanal ordinaria, si bien, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente, con las salvedades, en su caso, establecidas en este Acuerdo.

El establecimiento de la jornada irregular, que lo podrá ser durante todo el año o en periodos de menor duración, deberá estar sujeta a necesidades del servicio debidamente justificadas. El Instituto procurará que afecte al menor número de personas trabajadoras posibles, que, si no afecta a la totalidad de las personas trabajadoras del centro o de un determinado colectivo, se apliquen, en la medida de lo posible, sistemas rotatorios y que los trabajadores conozcan con la mayor antelación posible la realización de jornada irregular. En todo caso, se informará de la adopción de jornadas irregulares a los representantes de los trabajadores.

6. Si por causas no imputables a la mera voluntad de la persona trabajadora, el número de horas de trabajo efectivo realizado en un mes, fuese superior al de la jornada que le corresponda, el exceso de horas trabajadas será objeto de compensación en los meses siguientes. Si el exceso de jornada se produjera en los cuatro últimos meses del año, la compensación se podrá realizar en el primer trimestre del año siguiente.

7. Se consideran jornadas especiales aquellas que, por la propia naturaleza de la prestación exigen, de manera habitual, jornada distinta a la ordinaria e irregular, tales como prestación del servicio de lunes a domingo.

Artículo 43. Medidas adicionales de flexibilidad horaria.

1. Excepcionalmente, y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá autorizar que la parte fija del horario se establezca entre las 9:30 y las 14:00 horas, y entre las 9:00 y las 13:30 horas, pudiendo la persona trabajadora optar por disfrutar de manera alternativa una de las dos franjas horarias en el día, en los siguientes supuestos:

- a) Para quienes tengan a su cargo personas mayores, entendiendo por persona mayor la que tenga una edad igual o superior a 65 años que no desempeñe actividad retribuida.

- b) Para quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 12 años, asimilando a dicha situación las derivadas del acogimiento, preadoptivo o permanente y de la tutela de menores.
- c) Para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33%, que no desempeñe actividad retribuida.

La misma autorización podrá acordarse para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. Los 30 minutos de la parte fija del horario desplazada deberán recuperarse durante la parte flexible del horario a lo largo del mes natural del que se trate o, de no ser posible y previa autorización, en el mes siguiente.

3. Se pondrá fin a la adaptación del horario a petición de la persona interesada previa comunicación con una antelación de diez días hábiles, o bien de oficio y motivadamente por resolución del órgano que lo reconoció inicialmente cuando se produzca una variación sustancial de los presupuestos de concesión. En el supuesto del apartado b) del punto anterior, la medida podrá seguir disfrutándose hasta que finalice el curso escolar del menor, aunque ya tenga cumplidos los 12 años.

Artículo 44. Adaptación de horario y jornada por razones de conciliación de la vida laboral y la formación.

Excepcionalmente, y a efectos de conciliación de la vida laboral y la formación de las personas trabajadoras del Instituto, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá autorizar la adaptación del horario o, en su caso, una reducción de jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de haberes, para la realización de estudios reglados y oficiales o para la realización de cursos de formación, siempre que los mismos estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo o impliquen la obtención de titulaciones de nivel académico superior al que ostenta el trabajador, que posibilite la promoción profesional en el Instituto.

Artículo 45. Compensación por horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 41 y no hayan sido compensadas por el sistema del artículo 38 de este Convenio.

2. Se propicia la posibilidad de compensar por tiempo de descanso siempre que exista acuerdo de ambas partes, las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, fijándose el módulo de compensación en 1,75 horas por hora trabajada.

3. Las compensaciones con descanso así originadas podrán acumularse en días completos de descanso y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria a elección del trabajador, sometido, en todo caso, a las necesidades del servicio. la compensación se podrá realizar en el primer cuatrimestre del año siguiente al de su generación.

Artículo 46. Calendarios laborales.

1. Anualmente y en función de la naturaleza del puesto y de las características del centro de trabajo, se procederá a negociar los correspondientes calendarios laborales, en los que se fijarán los horarios y turnos de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima establecida y la necesidad de realización de jornadas irregulares. Los calendarios laborales se negociararán en el último trimestre del año.

2. El calendario laboral habrá de respetar las siguientes condiciones generales:

- El personal tendrá derecho a dos días continuados de descanso por cada período semanal trabajado siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten.
- Cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas los descansos entre jornada y semanales. En todo caso y siempre que ello fuere posible en los centros de trabajo que presten el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal de dos días precitado, se hará coincidir con un fin de semana al mes como mínimo.

Artículo 47. Compensación de jornada por condición de periodo vacacional.

1. Las personas trabajadoras que vengan obligados a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con el cierre de las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, verán reducida su jornada máxima anual en 21 horas.

2. Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, estén obligados a realizar su jornada laboral en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, verán reducida su jornada máxima anual en 35 horas.

3. Las horas generadas como consecuencia de dicha reducción de jornada deberán ser disfrutadas mediante su acumulación en períodos de, al menos, una jornada laboral debiendo ser disfrutadas dentro del año natural y durante los días de enero del año siguiente que, según calendario escolar, figuren como vacaciones escolares para educación infantil y primaria.

Artículo 48. Justificación de ausencias.

1. Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, requerirán la comunicación, en el más breve plazo posible, al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano correspondiente en materia de personal.

2. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Artículo 49. Deducción de retribuciones.

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pudiera corresponder, la parte de jornada no realizada sin amparo del presente Convenio, dará lugar a la reducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en el que hayan permanecido en esta situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

TÍTULO XII*Vacaciones**Artículo 50. Vacaciones: Periodos y normas.*

1. Las personas trabajadoras del Instituto tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar, en el caso de tener completados: Quince años de servicios: veintitrés días hábiles. Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles. Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles. Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se podrán disfrutar a partir del cumplimiento de la citada antigüedad en el año natural que se cumplan, o hasta los 2 días hábiles posteriores al fin de las vacaciones escolares para educación infantil y primaria, en enero del año siguiente, según coste en calendario escolar.

En las vacaciones, licencias y permisos cuya duración se compute por días hábiles, conforme a las previsiones contenidas en el presente Convenio y a sus solos efectos, no se considerarán como tales los sábados, ni el 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Las vacaciones anuales, condicionadas en todo caso a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse, a elección de la persona trabajadora y con las condiciones establecidas en los párrafos siguientes, ininterrumpidamente o en periodos fraccionados dentro del año natural o hasta los 2 días hábiles posteriores al fin de las vacaciones escolares para educación infantil y primaria, en enero del año siguiente, según conste en calendario escolar y siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización.

3. En todo caso, la mitad de todas las vacaciones del total que correspondan también en función de los años de servicios, deberán disfrutarse prioritariamente durante el periodo de vacaciones escolares de verano que como tal establezca el calendario escolar de infantil y primaria cada año.

4. En el caso de periodos fraccionados, de los 22 días hábiles, o los que correspondan en función de los servicios prestados, 15 días hábiles deberán disfrutarse en periodos como mínimo de siete días naturales consecutivos, y los 7 restantes, o los que procedan en función de los servicios prestados, podrán disfrutarse por días hábiles no necesariamente consecutivos.

5. No se podrán unir las vacaciones a los días de asuntos particulares, y siempre deberá de mediar un día laborable entre su disfrute. No obstante, en el año natural, y por una sola vez, se podrá conformar una semana (siete días naturales consecutivos) uniendo vacaciones y días de asuntos particulares. Con carácter excepcional y por causas de especial necesidad justificada, podrá autorizarse unir asuntos particulares a días de vacaciones.

6. La persona trabajadora podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación.

7. Cuando cierren las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinadas actividades, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

Artículo 51. Cambio o interrupción de fecha de vacaciones.

Cuando los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y las situaciones de incapacidad temporal o suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, o por riesgo durante la lactancia natural, impidan el disfrute de las vacaciones, total o parcialmente, dentro del año natural al que correspondan, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a la finalización de estas situaciones, de manera consecutiva, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

TÍTULO XIII

Permisos

Artículo 52. Normas comunes.

Las referencias que en este Título se hacen al concepto «cónyuge», «familiar» o «pariente», lo son, indistintamente, en el caso de matrimonio y en caso de registro o constitución formalizada de pareja de hecho.

Se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones, salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos y en las peculiaridades que, en su caso, puedan afectar a las retribuciones complementarias, así como en aquellos que expresamente se determine que no son retribuidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica en cada uno de ellos.

Todos los permisos a que se refiere este artículo comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo los supuestos en los que específicamente se haya dispuesto un periodo o circunstancia determinada al respecto.

Los permisos que puedan ser disfrutados en tramos horarios, serán considerados únicamente dentro de la franja horaria de presencia obligatoria —a excepción del permiso por razones sindicales y las ausencias por compensación de jornada—, y deberán ser preavisados salvo causa justificada.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en este artículo en el mismo período de tiempo, éstos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración. En todo caso se entiende que el fallecimiento abre un nuevo periodo de disfrute del permiso por esta causa.

Artículo 53. Permisos por razones particulares.

a) Asuntos particulares

En cada año natural, la persona trabajadora podrá disfrutar, anualmente, de hasta seis días laborables de permiso retribuido por asuntos particulares o el número de días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios fuera menor. Dicho disfrute deberá producirse a lo largo del año o hasta los 2 días hábiles posteriores al fin de las vacaciones escolares para educación infantil y primaria, en enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización.

b) Cuestiones personales de carácter puntual

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para atender cuestiones personales de carácter puntual a las que de manera sobrevenida tenga que hacer frente dentro de la franja de presencia obligatoria de su horario, no computándose como tiempo efectivo de trabajo. Si esta ausencia excede del 60% de la jornada de presencia obligatoria, pasará a tener la consideración de un día de permiso por razones particulares.

c) Matrimonio o situación asimilada

15 días naturales por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, que deberán disfrutarse, de manera ininterrumpida, durante el mes natural siguiente contado a partir del hecho generador. Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o cualquier otro tipo de licencia o permiso siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

d) Traslado de domicilio habitual.

Un día hábil por traslado de su domicilio habitual y dos días hábiles si el traslado se realiza a una provincia distinta de la del domicilio anterior.

Esta situación implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

Artículo 54. Permisos por motivos familiares.

a) Fallecimiento de cónyuge o familiar.

Tres días hábiles por el fallecimiento de cónyuge o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca a más de 40 km de la residencia de la persona trabajadora.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles, y cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca a más de 40 km de la residencia de la persona trabajadora.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural.

A los efectos de este apartado, el termino suceso (hecho causante) comprenderá tanto el lugar de fallecimiento como lugar de entierro del cónyuge o familiar.

b) Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

Cinco días hábiles por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de esta.

A efectos de la concesión de este permiso deberá aportarse, según los casos, la siguiente documentación:

- a) Acreditación documental de la convivencia a través del correspondiente certificado de convivencia, en base a la inscripción en el Padrón de Habitantes.
- b) Informe médico que acredite el hecho causante, incluido, si es el caso, la necesidad del reposo domiciliario.
- c) Acreditación de que el resto de convivientes en el domicilio no pueden hacerse cargo del cuidado que ha originado la solicitud.

El disfrute de este permiso se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad, periodo de hospitalización o periodo de reposo domiciliario y disfrutarlos en días alternos, siempre que persistan las circunstancias que den derecho al mismo y no se supere el número de días establecidos.

- c) Fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el párrafo anterior, equivalentes a 4 días al año, es decir, un máximo de 28 horas, aportando la acreditación del motivo de la ausencia.

La concesión de este permiso tendrá lugar cuando la enfermedad o el accidente que determinen la urgencia esté relacionada con familiares convivientes o personas convivientes, debiendo acreditar este extremo mediante la aportación del correspondiente certificado de convivencia, que permite acreditar las personas residentes que conviven en el domicilio con la persona solicitante, en base al Padrón de Habitantes. Así mismo deberá aportarse informe médico que acredite el hecho causante.

d) Consultas, tratamientos y exploraciones médicas.

Para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más personas trabajadoras del Instituto generasen el derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo, excepto en el supuesto de consultas para los hijos que revistan especial gravedad, en cuyo caso podrán hacer uso de este permiso ambos padres de manera simultánea.

Cuando se acuda a una consulta médica directamente desde el domicilio o no se regrese al puesto de trabajo a la finalización de la misma, se considerará como tiempo de trabajo el tiempo necesario para el desplazamiento, con un máximo de media hora adicional antes del inicio de la consulta médica y media hora adicional después de la hora de finalización que conste en el justificante médico, siempre que la consulta médica tenga lugar en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora y dichos desplazamientos se lleven a cabo dentro de la franja horaria de presencia obligatoria.

Cuando la consulta médica tenga lugar en distinta localidad se tendrá en cuenta como tiempo trabajado el tiempo efectivamente empleado en el desplazamiento dentro de la franja horaria de presencia obligatoria, siempre que dicho desplazamiento se efectúe durante la jornada laboral en la que tenga lugar la consulta, sea proporcionado a la distancia recorrida, y no haya podido realizarse fuera de esa franja horaria de presencia obligatoria. Con carácter excepcional podrá autorizarse la ausencia de día completo de trabajo previa solicitud motivada del trabajador, computándose a estos efectos cinco horas, que comprende el horario obligatorio.

e) Nacimiento hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as tras parto.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

f) Lactancia hijo menor de 12 meses.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

La persona trabajadora por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 30 días naturales con la misma finalidad. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento de cualquiera de los progenitores.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por el personal laboral fijo, y por el personal no fijo, cuya relación laboral, previsiblemente, no vaya a extinguirse en el periodo de tiempo al que corresponde la acumulación.

El carácter retribuido de este permiso, quedará condicionado al hecho de que, una vez finalizado, la persona trabajadora se reincorpore a la prestación efectiva de servicios, y se mantenga en la misma hasta que el hijo cumpla doce meses. En el supuesto de que, en todo o en parte, de este periodo no prestase servicios efectivos se procederá a la liquidación de las retribuciones indebidamente percibidas correspondientes al tiempo que se prolongó el permiso retribuido indebidamente disfrutado.

g) Adopción o acogimiento permanente internacional.

En los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, por el tiempo que se acredite como necesario, sin exceder en ningún caso de cuatro semanas.

Durante este permiso se percibirá la totalidad de las retribuciones a excepción de los complementos de índole funcional.

h) Exámenes prenatales.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo por no ser posible realizarlas por la tarde, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

i) Permisos por nacimiento o adopción o acogimiento.

Los permisos a que se refiere este artículo son los permisos regulados en la normativa estatal en materia de empleados y empleadas públicas, trabajo, empleo y seguridad social.

j) Otros permisos.

a) Deber inexcusable

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal

Se entenderá, en todo caso, por deber inexcusable de carácter público o personal:

1. La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.

2. La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
3. La asistencia a reuniones o actos por aquellas personas trabajadoras que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
4. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, en los términos legalmente establecidos.

Cuando en el cumplimiento de un deber público, se constate la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador podrá ser declarado en excedencia.

b) Exámenes oficiales y pruebas de acceso

El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, siempre que los mismos estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo o impliquen la obtención de titulaciones de nivel académico superior al que ostenta la persona trabajadora, que posibilite la promoción profesional en el Instituto.

El día completo en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

El tiempo necesario para la realización del examen, cuando este se realice en horario de mañana, cuando se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, y no sea de aplicación el párrafo primero de este artículo. El tiempo empleado para esta actividad deberá recuperarse en fechas próximas posteriores, si bien la persona trabajadora podrá solicitar que la recuperación del tiempo se realice una vez que concluyan los periodos oficiales de exámenes.

c) Funciones sindicales

Para la realización de funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras, en los términos que determine la legislación laboral y en lo que resulte de aplicación, en esta materia, al personal laboral de las administraciones públicas, según el Estatuto Básico del Empleado Público.

TÍTULO XIV

Licencias y reducciones de jornada

Artículo 55. Licencia por enfermedad.

La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a su tramitación en los términos establecidos en la normativa de Seguridad Social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad.

Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural en los mismos términos y condiciones que las previstas para la licencia por enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. Licencia por asuntos particulares sin retribución.

Con subordinación a las necesidades del servicio, la persona trabajadora podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días laborables. A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración los periodos que correspondan a partir de la fecha de formalización del último contrato de trabajo. La licencia deberá iniciarse en día laborable y su cómputo será hasta el día anterior a la incorporación efectiva del trabajador, que en todo caso será igualmente en día laborable.

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad y a efectos de cotización, conforme a la normativa aplicable.

La persona trabajadora deberá presentar tanto su solicitud de licencia como su solicitud de reincorporación, con al menos quince días de antelación al momento en que se pretenda que sea efectiva.

Artículo 58. Reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años o persona dependiente.

Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada diaria de trabajo entre un octavo y la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute previsto en este artículo corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la Administración podrá modificar la franja horaria solicitada cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos el servicio pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en el ITACyL, el disfrute de la reducción de jornada no podrá realizarse en la misma franja horaria.

La persona trabajadora deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

El mismo beneficio reconocido en los párrafos precedentes, se reconoce a las personas trabajadoras que, aun no teniendo la guarda legal, acrediten tener a su cargo y cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que padezca de un grado de discapacidad declarado o reconocido por la Gerencia de Servicios Sociales, u órgano equivalente de otra Administración Pública, superior al 65%, que precise de la ayuda de una tercera persona y que no realice actividad retribuida alguna.

Artículo 59. Reducción de jornada por nacimiento hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as tras parto.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho, además del permiso regulado en el artículo 56, a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 60. Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

La persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado o afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla la edad prevista en la normativa vigente en la materia.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios-as de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Instituto, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En aquellos supuestos en los que una reducción de jornada no dé respuesta a la necesidad a las que se trata de dar cobertura con este permiso, tales como: las fases críticas de la enfermedad grave o cáncer del hijo o hija menor que de acuerdo con los informes correspondientes requieran de una presencia más intensa del padre o la madre, o en aquellos supuestos en los que en razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable una reducción de jornada, se podrá autorizar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

Artículo 61. Reducción de jornada por interés particular.

a) Las personas trabajadoras del Instituto, podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas, con la reducción proporcional de sus retribuciones, de acuerdo con los siguientes dos requisitos:

- Que la reducción de jornada solicitada resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones y organización del centro de trabajo.
- Que el solicitante tenga acreditado al menos un año de antigüedad ininterrumpida en el Instituto inmediatamente antes de la solicitud.

El reconocimiento de la reducción de jornada quedará, en cualquier caso, subordinado a las necesidades del servicio y su concesión tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Transcurrido el período de disfrute del régimen de jornada reducida, el personal deberá permanecer un año como mínimo en jornada completa.

Las horas en que se realizará la jornada reducida tendrá carácter fijo durante toda la duración de ésta y coincidirán con la parte fija del horario.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con cualquier otra reducción de jornada prevista en este Convenio.

En casos excepcionales esta reducción se podrá acumular en días completos.

Exclusiones: No podrá reconocerse esta reducción de jornada, al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre disposición, ni a los trabajadores que tengan una retribución igual o superior al nivel de complemento de puesto de trabajo mínimo de jefe de unidad.

b) Las personas trabajadoras fijas a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, podrán obtener, a su solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la reducción de su jornada de trabajo, entre un tercio y un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

La reducción de jornada en este supuesto es incompatible con cualquier actividad pública o privada más allá de aquella que pudiera ser compatible a jornada completa.

TÍTULO XV*Suspensión y extinción del contrato de trabajo**Artículo 62. Suspensión del contrato de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

1. Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este Convenio.
2. Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
3. Se suspenderá el contrato, cuando se mantenga una relación laboral de carácter fija y sea exigible superar un período de prueba o de práctica para acceder como personas trabajadoras laborales fijas o funcionarias de carrera en cualquier Administración Pública. En esta situación, la suspensión de contrato conllevará la reserva del puesto en el Instituto hasta que se materialice la opción de la persona trabajadora, conforme al Convenio o norma que regule esta situación en la Administración de destino. Para las personas trabajadoras que no ostenten la condición de personal fijo, será exigible un mínimo de un año en el Instituto, desde la firma de su contrato en vigor, si la relación es indefinida, y tres años para el resto.
4. El supuesto de activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, previo acuerdo con la empresa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.
5. El supuesto de formalización de contrato de alta dirección con el propio Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León, en los términos del artículo 24.5 de este Convenio.

Artículo 63. Excedencia voluntaria por interés particular.

1. Las personas trabajadoras fijas con una antigüedad de al menos 1 año de servicio en el Instituto, a contar desde su ingreso en el mismo, podrán solicitar excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras que no ostenten la condición de personal fijo podrán optar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre que acrediten una antigüedad mínima de un año en el Instituto, desde la firma de su contrato en vigor, si la relación es indefinida, y tres años para el resto. Las personas trabajadoras con esta excedencia tienen la obligación de permanecer en esta situación por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por la persona trabajadora, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las RESOLUCIONES al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

2. La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

3. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine, siempre que se acrediten los requisitos para pasar a esta situación.

4. La persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación un mes antes de la finalización de la excedencia, viendo extinguida su relación laboral en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

5. La persona trabajadora fija excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar especialidad profesional, que hubiera o se produjera en el Instituto. En el supuesto de personas trabajadoras que no sean fijas este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo. En ningún caso devengará derechos económicos.

6. En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un período de 2 años de servicios efectivos en el Instituto contados a partir de la fecha de reingreso.

Artículo 64. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin requisito de antigüedad en el Instituto, a las personas trabajadoras fijas cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, bien sea como funcionario de carrera o como personal laboral o estatutario fijos, en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

A las personas trabajadoras que no ostenten la condición de fijo deberán acreditar un mínimo de 3 años de servicios en el Instituto desde la firma de su contrato en vigor.

2. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

3. La persona trabajadora fija excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar especialidad profesional, que hubiera o se produjera en el Instituto. En el supuesto de personas trabajadoras que no sean fijas este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo.

Artículo 65. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo/hija o familiar.

1. Excedencia por cuidado de hijo/a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Excedencia por cuidado de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia por duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en este artículo, cuyo periodo de duración, dentro de los tres años, podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Instituto podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Instituto.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación.

6. La persona trabajadora tendrá derecho durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva para el trabajador fijo excedente quedará referida a un puesto de trabajo de la misma especialidad profesional, y perfil funcional en su caso, si bien, en este periodo, tendrá preferencia de reingreso a su puesto de origen si continuara vacante y para el resto de las personas trabajadoras este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo.

7. Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este artículo no solicita el reingreso, la persona trabajadora será declarada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año, siempre que se cumplan los requisitos para acceder a esta excedencia.

8. Mientras permanezcan en esta situación las personas trabajadoras continuarán sujetos al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas sin que puedan desempeñar actividad alguna que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo/a o del familiar que determina el paso a esta situación.

Artículo 66. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Se procederá a declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a las personas trabajadoras fijas que se encuentren en la situación de servicio activo y en condición de personal fijo, en otra Categoría, Especialidad, Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en situación de servicio activo.

Las personas trabajadoras que no ostenten la condición de personal fijo podrán optar a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad siempre que acrediten una antigüedad mínima en el Instituto, desde la firma de su contrato en vigor, de un año para las vinculadas con contrato indefinido de actividades científico-técnicas (Art. 23.bis, de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) y tres años para el resto.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino, personal estatutario no fijo o con contrato laboral de carácter temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años y máximo de cinco, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

En el supuesto de personas trabajadoras que no ostenten la condición de personal fijo del Instituto este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo.

El acceso a un nuevo grupo, categoría, escala o especialidad profesional, en el Instituto, diferente al que ostente un trabajador del mismo, producirá una novación contractual del grupo, categoría, escala o especialidad profesional, no permitiendo conservar derechos respecto del grupo, categoría, escala o especialidad profesional de origen.

Artículo 67. Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a las personas trabajadoras cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional.

Respecto de estos últimos, por el Instituto y la representación legal del personal se estudiarán y arbitrarán medidas tendentes a que los trabajadores se mantengan durante el período de excedencia dentro del ámbito de protección del régimen de seguridad social.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

En el supuesto de personas trabajadoras que no ostenten la condición de fijas este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo.

Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

Artículo 68. Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

En cualquier caso, en el momento del reingreso, el ITACyL procurará, en la medida de lo posible, la asignación del puesto en el centro de trabajo o área de actividad más adecuada, en relación a la situación que motivó la solicitud de excedencia.

Artículo 69. Otros supuestos de excedencia voluntaria.

También se podrá conceder excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del Art. 46.6, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Para persona trabajadora fija se le exigirá al menos 5 años de servicios en el Instituto y para el resto será necesario tener cumplido al menos 5 años de servicios efectivos desde la firma de su contrato en vigor.

En este supuesto no existe reconocimiento de la antigüedad, pero sí reserva de puesto de trabajo.

Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este número no solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Artículo 70. Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

Artículo 71. Jubilación.

La jubilación y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.

TÍTULO XVI

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 72. Movilidad funcional y geográfica.

1. La movilidad geográfica y funcional en el seno de la empresa se regirá por la normativa laboral vigente y lo dispuesto en este Convenio.

2. La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Se comunicará la decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

4. El trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que expresamente se le hayan encomendado, salvo en los casos en que se le encomendaran funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

5. En los supuestos de traslados forzosos, con cambio de residencia, se establecen las siguientes compensaciones:

- a) Una cantidad a tanto alzado de 6.000 €, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas de la persona trabajadora.
- b) Un permiso retribuido de 3 días laborables.

6. En todo caso se entenderá que se cumple el requisito de cambio de residencia, cuando el trabajador fuese trasladado para prestar servicios en un municipio que diste más de sesenta kilómetros desde aquel en que tenga fijada su residencia.

7. No tendrá la consideración de traslado ni de desplazamiento, la referida al trabajador que ocupe puestos de trabajo o haya sido contratado para la realización de funciones que requieran una ejecución material en diferentes centros de trabajo del Instituto, aunque la ubicación de su puesto lo sea en un centro de trabajo determinado.

8. El desempeño de funciones de grupo, categoría, escala o especialidad profesional superior, no conllevará en ningún caso el ascenso automático del trabajador, la reclamación de la provisión del puesto de trabajo ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, circunstancias todas ellas que, en todo caso, deberán llevarse a cabo mediante los procedimientos selectivos establecidos en este Convenio.

9. El trabajador trasladado tendrá preferencia, durante un plazo de 3 años, para ocupar puestos de necesaria cobertura de su grupo, categoría, escala y especialidad que se produzcan en el centro o localidad de procedencia.

TÍTULO XVII

Formación y perfeccionamiento

Artículo 73. Derecho a la formación.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán el deber y el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.

La formación, atendiendo a las particularidades del Instituto, alcanzará a las áreas de formación transversal, a la propia de la alta especialización de muchas de sus áreas de trabajo y a las peculiaridades de la investigación. Por ello, la Dirección fomentará la formación a través de todas las herramientas a su alcance, cursos reglados, jornadas, seminarios, congresos, intercambios o estancias, o cualquier otra herramienta que contribuya a la formación continua y especialización de todas las personas trabajadoras.

Las acciones formativas atenderán a las necesidades formativas de las personas trabajadoras, requeridas para el desempeño del puesto de trabajo y aquellas de carácter transversal que contribuyan al desarrollo personal y profesional de la persona trabajadora.

Se promoverá, en la medida de lo posible, la participación de las personas trabajadoras del Instituto en acciones formativas organizadas por la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, bien sea a través de la ECLAP o de las propias Consejerías, o de cualquier otra Administración Pública, de igual manera que se promoverá el aprovechamiento del talento interno para acciones formativas impartida por personal propio del Instituto.

Artículo 74. Asistencia a cursos, congresos, jornadas, seminarios o cualquier otra actividad de carácter formativo.

La selección de las personas participantes en las acciones formativas vendrá determinada por la adecuación del perfil de las personas solicitantes a sus objetivos y contenidos.

El tiempo invertido en acciones formativas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. La acción formativa que implique la jornada completa, será considerada como 7 horas de trabajo efectivo.

La asistencia a las acciones formativas, incluidas las descritas en el párrafo siguiente, serán obligatorias.

El Instituto podrá enviar a las personas trabajadoras a cursos, congresos, seminarios, jornadas, mesas redondas o cualquier otra actividad similar, referidas a su especialidad, cuando de la asistencia a las mismas se considere de interés para la organización y cumplimiento de sus objetivos. La persona trabajadora tendrá derecho a la percepción, además de sus retribuciones, de los gastos de viaje y dietas, en los casos que corresponda, y a los de matrícula si fuera el caso.

La persona trabajadora, por propia iniciativa, podrá solicitar la asistencia a cualquier acción formativa ajena a aquellas organizadas por el Instituto. En este supuesto, requerirá la autorización expresa de la Subdirección, que tendrá carácter discrecional en la apreciación de la necesidad o conveniencia de la acción formativa para el Instituto. La autorización determinará igualmente las condiciones de cómputo de trabajo efectivo, total o parcial, y de los gastos o dietas, si proceden, incluida la posibilidad de abono de matrículas o suscripciones. En todo caso la persona trabajadora deberá presentar, una vez finalizada, justificación acreditativa de la realización de la acción formativa.

Cuando la actividad formativa se desarrolle en el mismo puesto de trabajo, se acordará con la jefatura de área correspondiente, la franja horaria de desarrollo, con el objetivo de que suponga la menor incidencia para la organización del trabajo.

TÍTULO XVIII

Prevención riesgos laborales, salud laboral, cobertura de riesgos y beneficios sociales

Artículo 75. Prevención de riesgos laborales. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Instituto de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A esos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, el Instituto realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos centros de trabajo, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal, con las especialidades que se establecen en la citada Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de dicha ley.

Asimismo, el Instituto desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar esta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Artículo 76. Protección de la maternidad.

La trabajadora embarazada, o en situación de lactancia natural, podrá poner en conocimiento del Área de Recursos Humanos, dicha situación, quién a su vez lo comunicará al responsable de prevención del Instituto o al servicio de prevención ajeno al objeto de reevaluar su puesto de trabajo o adoptar las medidas oportunas.

Artículo 77. Participación.

Los empleados y empleadas tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 78. Equipos de protección individual.

El Instituto facilitará a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual que, en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo, devengan necesarios, estando aquellos obligados a utilizarlos durante el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Artículo 79. Vigilancia de la salud.

El Instituto garantizará a sus empleados y empleadas la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo en los términos prescritos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Instituto realizará exámenes preventivos de salud periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, incluida una revisión ginecológica con los criterios técnicos y periodicidad que se determine, a las empleadas que así lo soliciten.

Los exámenes de salud tendrán en cuenta los posibles riesgos debidos a las características personales de cada empleado y empleada pública y aquellos otros originados por su propia actividad laboral.

Artículo 80. Responsabilidad civil.

El Instituto deberá tener concertada, en todo momento, una póliza colectiva de responsabilidad civil de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por el Instituto.

Artículo 81. Póliza de accidentes colectivos.

El Instituto deberá tener concertada, en todo momento, una póliza colectiva de accidentes de las personas trabajadoras en la que, al menos, esté cubierto el fallecimiento por accidente, tanto laboral como no laboral y la incapacidad permanente, tanto parcial como absoluta y tanto por accidente laboral como no laboral, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por el Instituto.

Artículo 82. Anticipos.

Los trabajadores fijos del Instituto tendrán derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo de sus retribuciones, sin interés alguno. El anticipo no podrá ser superior a dos mensualidades de retribuciones básicas.

Las condiciones de devolución serán fijadas por el Instituto, mediante amortizaciones mensuales en cuya cuantía se deberán tener en cuenta los ingresos de cada trabajador.

La concesión de anticipos estará supeditada, en todo caso, a la existencia de créditos, en función de la asignación anual que se efectúe en la correspondiente ley de presupuestos.

TÍTULO XIX

Derechos sindicales

Artículo 83. Derechos sindicales.

Para el régimen de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al efecto como empleados públicos de la Administración de Castilla y León.

TÍTULO XX

Régimen disciplinario

Artículo 84. Responsabilidad disciplinaria.

1. Las personas trabajadoras quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y motivo de la misma.

2. Las personas trabajadoras que indujeran a otras a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad las personas trabajadoras que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 85. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. El Instituto corregirá disciplinariamente las infracciones de las personas trabajadoras cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por RESOLUCIONES judiciales firmes vinculan al Instituto.

Artículo 86. Calificación de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

1. Faltas leves

- a) La leve incorrección con el público, y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros, subordinados o superiores.
- b) El retraso, negligencia y/o descuido en el cumplimiento de su trabajo.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) Las faltas repetidas de jornada o puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a dos días en un periodo de un mes.
- f) La negligencia en el cuidado y conservación de los utensilios y materiales de trabajo, mobiliario o locales donde presten sus servicios, así como de los vehículos utilizados.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por negligencia o descuido inexcusable.

2. Faltas graves.

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras.
- d) La desconsideración con el público, con compañeros, subordinados o superiores, siempre que no sean consideradas como falta leve.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días en un periodo de un mes.
- f) Las faltas repetidas de jornada o puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente que supongan una incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. Se entiende que existe falta cuando, coincidiendo en el tiempo, el trabajador realice cualquier tipo de trabajo por cuenta propia o ajena. Igualmente debe entenderse incluido en este punto cualquier acción del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- i) El causar daños graves en los locales, los materiales o los documentos del Instituto.
- j) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- m) La connivencia en las faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- o) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

- p) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- q) La utilización indebida de medios o materiales de su puesto de trabajo.
- r) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- s) Delito doloso, emisión informes atentado contra la dignidad, informaciones o comunicados infundados.

3. Faltas muy graves.

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla y León en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p) El acoso laboral.
- q) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- r) El incumplimiento no justificado de la jornada y horario durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- s) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- t) La apropiación indebida, hurto o robo de bienes con suficiente entidad de propiedad del Instituto, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias el Centro.
- u) El grave y/o reiterado incumplimiento de las instrucciones recibidas en relación con la seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores, incluido el manejo de vehículos y maquinaria.
- v) Los malos tratos reiterados de palabra u obra de los trabajadores de superior o inferior categoría tanto a los compañeros como al público.
- w) El incumplimiento de las normas sobre confidencialidad señaladas para el personal del sector público en general y en este Convenio en particular,
- x) La reincidencia o reiteración en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones.
- y) El incumplimiento de la legislación vigente en el desempeño de sus funciones cuando este sea reiterado o cuando afecte de forma grave a la imagen del Instituto o cuando ponga en peligro la salud o integridad del propio trabajador, de otros trabajadores o de terceras personas.
- z) La utilización tanto del material como del personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.
- aa) Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Artículo 87. Sanciones.

1. Por faltas leves

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a un mes.
- b) Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes, con una duración máxima de 6 años.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia sin derecho a indemnización. El trabajador sancionado con traslado forzoso no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento durante un período de tres años, a contar desde el momento en que se materializó el traslado.
- d) Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Para la calificación de las faltas y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público y la perturbación en el servicio, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 88. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El plazo de prescripción de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

La notificación del inicio del procedimiento y los plazos determinados para la tramitación del procedimiento sancionador, interrumpirán la prescripción.

Artículo 89. Procedimiento disciplinario.

1. El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada previa.

2. El plazo máximo para la resolución y notificación del procedimiento disciplinario será de doce meses.

3. Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar la ampliación de cualquiera de los plazos fijados en el procedimiento disciplinario.

4. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

5. Inicio del procedimiento

El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por el Director del Instituto bien por propia iniciativa, moción razonada de los subordinados o por denuncia. La competencia para imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves corresponde al Director General del Instituto. La iniciación se comunicará al interesado, con el objeto de que pueda ser oído.

La apertura de expediente también deberá notificarse a los representantes de los trabajadores, y a los delegados sindicales, en su caso, del Sindicato al que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera su afiliación, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculcado sea candidato, y el expediente se incoe durante el periodo electoral.

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

6. Pliego de cargos.

En el procedimiento se nombrará un instructor, que tras la práctica de cuantas diligencias juzgase oportunas en el plazo máximo de un mes desde la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el pliego de cargos que contendrá los hechos imputados con expresión de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de su aplicación.

El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de 10 días hábiles para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

7. Fase probatoria y vista de expediente.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen, en el plazo máximo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado esta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

8. Propuesta de Resolución.

Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad de la persona trabajadora así como la sanción a imponer.

La propuesta de Resolución se notificará por el instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el instructor cuanto considere conveniente a su defensa.

9. Resolución.

Oído el inculpado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá la propuesta de resolución, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario, que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en los que aparezca recogida, la persona trabajadora responsable, la sanción que se impone, la fecha de efectos de la misma y su forma de impugnación. Así mismo, la resolución hará expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento, en su caso.

La Resolución se notificará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda, y a la representación sindical que proceda si hubiera comparecido en el procedimiento.

10. Ejecución de la sanción.

Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal de la persona trabajadora sancionada con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia de la persona interesada en la forma prevista en la normativa vigente.

11. Medidas cautelares.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario dirigida a asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer, no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

La persona trabajadora suspendida provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas (salario base y complemento salarial de antigüedad) y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir a la persona trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de esta se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Ámbito subjetivo.

En el resto de los centros de trabajo del Instituto no incluidos en el artículo 2, el presente Convenio será de aplicación a todas aquellas personas trabajadoras que, de manera individual o colectiva, opten expresamente por la aplicación del mismo a sus relaciones laborales.

Segunda: Personal al que le sea de aplicación la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Al personal al que le sea de aplicación la Ley 14/2011 le vincula todo lo dispuesto en este Convenio en tanto no contradiga dicha norma.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 14/2011, en relación a la incorporación de personal investigador doctor, el concepto de «actividades análogas» que recoge dicho artículo a efectos de equiparación retributiva, lo será, con carácter general, a un puesto del Grupo I, Categoría Investigador, Escala y especialidad de Investigador en su correspondiente Nivel Inicial de Actividad (NIA).

Atendiendo a los márgenes retributivos establecidos en términos porcentuales por la ley 14/2011 para los contratos predoctorales, las retribuciones de este personal serán durante los 4 años el 79% del Salario y Complemento de Puesto de Trabajo del Grupo I, Categoría Investigador, Escala y especialidad de Investigador en su correspondiente Nivel Inicial de Actividad (NIA).

Tercera: Aplicación del régimen retributivo y establecimiento de anualidades para la implantación de determinadas condiciones fijadas.

La aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio será a partir del 1 de enero de 2025, y conllevará la regularización completa de todas las retribuciones percibidas por cada trabajador desde esa fecha, evitando duplicidades y solapamientos en cumplimiento de lo establecido en el artículo 23 de este Convenio. El pago de los atrasos derivados de esta medida se realizará en los cuatro meses posteriores a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Las siguientes condiciones fijadas en este Convenio se implantarán según el calendario que figura a continuación, iniciando su establecimiento el día 1 de enero de 2025:

1º año (2025): Clasificación profesional.

2º año (2026): Complemento de Condiciones de Trabajo (CCT).

3º año (2027): Primera movilidad profesional en la especialidad.

4º año (2028): Segunda movilidad profesional en la especialidad.

Sistema para atender de proyectos estratégicos

Cuarta: Trabajo presencial y no presencial.

En el plazo máximo de 6 meses desde la aprobación de este Convenio se procederá a la negociación, con los Representantes de las Personas Trabajadoras, de las condiciones de trabajo presencial y no presencial en el Instituto, estableciendo la regulación de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, atendiendo a las particularidades de la actividad del Instituto, en su vertiente productiva y tecnológica y de interconexión con el sector al que presta servicios, tomando como referencia los principios reguladores de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En todo caso, y hasta que no se establezca una nueva regulación, se mantendrán las condiciones que articulan la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo vigentes en el Instituto a la firma del presente Convenio.

Quinta: Condición más beneficiosa.

Las condiciones económicas y de trabajo del presente Convenio se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto de las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables en el Instituto. Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas o individuales de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

Sexta: Derecho supletorio.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público en lo que sea de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas y en Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación laboral vigente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan sin efecto todos los acuerdos o pactos adoptados entre la Dirección y los Representantes unitarios de las Personas Trabajadoras relativos a materias reguladas ahora en el presente Convenio.

En Valladolid a 18 de julio de 2025.

LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN

En representación de la administración:

En representación de los trabajadores:

El secretario

D. Diego Pérez Aguado

ANEXO I*Tabla de equivalencia de niveles*

<i>Denominación previa</i>	<i>Denominación Convenio</i>
Técnico, nivel A	Técnico, nivel I
Técnico, nivel B	Técnico, nivel II
Técnico, nivel C	Técnico, nivel III
Técnico, nivel 1	Técnico, nivel IV
Técnico, nivel 2	Técnico, nivel V
Técnico, nivel 3	Técnico, nivel VI
Técnico, nivel 4	Técnico, nivel VII
Técnico, nivel 5	Técnico, nivel VIII
Técnico, nivel 6	
Investigador, nivel A	Investigador, nivel I
Investigador, nivel B	Investigador, nivel II
Investigador, nivel 1	Investigador, nivel III
Investigador, nivel 2	Investigador, nivel IV
Investigador, nivel 3	Investigador, nivel V
Investigador, nivel 4	Investigador, nivel VI
Ayudante de Administración, nivel A	Ayudante de Administración, nivel I
Ayudante de Administración, nivel B	Ayudante de Administración, nivel II
Ayudante de Administración, nivel C	Ayudante de Administración, nivel III
Ayudante de Administración, nivel 1	Ayudante de Administración, nivel IV
Ayudante de Administración, nivel 2	Ayudante de Administración, nivel V
Ayudante de Administración, nivel 3	Ayudante de Administración, nivel VI
Ayudante Técnico, nivel A	Ayudante Técnico, nivel I
Ayudante Técnico, nivel B	Ayudante Técnico, nivel II
Ayudante Técnico, nivel C	Ayudante Técnico, nivel III
Ayudante Técnico, nivel 1	Ayudante Técnico, nivel IV
Ayudante Técnico, nivel 2	Ayudante Técnico, nivel V
Ayudante Técnico, nivel 3	Ayudante Técnico, nivel VI
Ayudante Técnico, nivel 4	Ayudante Técnico, nivel VII
Ayudante Técnico, nivel 5	

<i>Denominación previa</i>	<i>Denominación Convenio</i>
Oficial, nivel A	Oficial, nivel I
Oficial, nivel 1	Oficial, nivel II
Oficial, nivel 2	Oficial, nivel III
Operario, nivel A	Operario, nivel I
Operario, nivel 1	Operario, nivel II
Operario, nivel 2	Operario, nivel III
Operario, nivel 3	Operario, nivel IV
Operario, nivel 4	Operario, nivel V
Conductor-Ordenanza, nivel A	Conductor-Ordenanza, nivel I
Conductor-Ordenanza, nivel 1	Conductor-Ordenanza, nivel II
Conductor-Ordenanza, nivel 2	Conductor-Ordenanza, nivel III
Conductor-Ordenanza, nivel 3	

Retribuciones (Vigentes a 31/12/2024)

Salario base y Complemento de Puesto de Trabajo (Grupo y categoría)

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL	S. BASE (X12)	C. PUESTO (X12)	TOTAL MES	GRATIFICACIONES (X2)	TOTAL AÑO
I	TÉCNICO	I	1.703,48 €	2.354,22 €	4.057,70 €	4.057,70 €	56.807,80 €
		II	1.703,48 €	2.147,50 €	3.850,98 €	3.850,98 €	53.913,72 €
		III	1.703,48 €	1.859,51 €	3.562,99 €	3.562,99 €	49.881,86 €
		IV	1.703,48 €	1.763,51 €	3.466,99 €	3.466,99 €	48.537,86 €
		V	1.703,48 €	1.499,46 €	3.202,94 €	3.202,94 €	44.841,16 €
		VI	1.703,48 €	1.217,46 €	2.920,94 €	2.920,94 €	40.893,16 €
		VII	1.703,48 €	1.055,94 €	2.759,42 €	2.759,42 €	38.631,88 €
		VIII	1.703,48 €	772,76 €	2.476,24 €	2.476,24 €	34.667,36 €
	INVESTIGADOR	I	1.703,48 €	2.243,55 €	3.947,03 €	3.947,03 €	55.258,42 €
		II	1.703,48 €	2.051,54 €	3.755,02 €	3.755,02 €	52.570,28 €
		III	1.703,48 €	1.859,51 €	3.562,99 €	3.562,99 €	49.881,86 €
		IV	1.703,48 €	1.644,94 €	3.348,42 €	3.348,42 €	46.877,88 €
		V	1.703,48 €	1.499,46 €	3.202,94 €	3.202,94 €	44.841,16 €
		VI	1.703,48 €	1.055,94 €	2.759,42 €	2.759,42 €	38.631,88 €
II	AYTE. ADMÓN	I	1.244,59 €	878,31 €	2.122,90 €	2.122,90 €	29.720,60 €
		II	1.244,59 €	782,31 €	2.026,90 €	2.026,90 €	28.376,60 €
		III	1.244,59 €	734,34 €	1.978,93 €	1.978,93 €	27.705,02 €
		IV	1.244,59 €	590,33 €	1.834,92 €	1.834,92 €	25.688,88 €
		V	1.244,59 €	446,32 €	1.690,91 €	1.690,91 €	23.672,74 €
		VI	1.244,59 €	302,30 €	1.546,89 €	1.546,89 €	21.656,46 €
	AYTE. TÉCNICO	I	1.244,59 €	1.127,96 €	2.372,55 €	2.372,55 €	33.215,70 €
		II	1.244,59 €	1.003,13 €	2.247,72 €	2.247,72 €	31.468,08 €
		III	1.244,59 €	878,31 €	2.122,90 €	2.122,90 €	29.720,60 €
		IV	1.244,59 €	782,31 €	2.026,90 €	2.026,90 €	28.376,60 €
		V	1.244,59 €	734,34 €	1.978,93 €	1.978,93 €	27.705,02 €
		VI	1.244,59 €	590,33 €	1.834,92 €	1.834,92 €	25.688,88 €
		VII	1.244,59 €	446,32 €	1.690,91 €	1.690,91 €	23.672,74 €
	OFICIALES	I	1.244,59 €	638,30 €	1.882,89 €	1.882,89 €	26.360,46 €
		II	1.244,59 €	446,32 €	1.690,91 €	1.690,91 €	23.672,74 €
		III	1.244,59 €	302,30 €	1.546,89 €	1.546,89 €	21.656,46 €
III	OPERARIOS	I	1.031,71 €	515,20 €	1.546,91 €	1.546,91 €	21.656,74 €
		II	1.031,71 €	419,17 €	1.450,88 €	1.450,88 €	20.312,32 €
		III	1.031,71 €	371,17 €	1.402,88 €	1.402,88 €	19.640,32 €
		IV	1.031,71 €	323,17 €	1.354,88 €	1.354,88 €	18.968,32 €
		V	1.031,71 €	284,77 €	1.316,48 €	1.316,48 €	18.430,72 €
	CONDUCTOR-ORDENAZA	I	1.141,59 €	645,30 €	1.786,89 €	1.786,89 €	25.016,46 €
		II	1.141,59 €	501,29 €	1.642,88 €	1.642,88 €	23.000,32 €
		III	1.141,59 €	328,50 €	1.470,09 €	1.470,09 €	20.581,26 €

Salario base y Complemento de Puesto de Trabajo (Puestos de Jefatura)

<i>Puesto</i>	<i>Nivel previo</i>	<i>Nivel convenio</i>	<i>S. Base (x12)</i>	<i>C. Puesto (x12)</i>	<i>Total mes</i>	<i>Gratificac. (x2)</i>	<i>Total año</i>
JEFE DE ÁREA	1	I	1.703,48 €	2.808,70 €	4.512,18 €	4.512,18 €	63.170,52 €
	2	II	1.703,48 €	2.603,83 €	4.307,31 €	4.307,31 €	60.302,34 €
	3	III	1.703,48 €	2.354,22 €	4.057,70 €	4.057,70 €	56.807,80 €
JEFE DE UNIDAD	A	I	1.703,48 €	2.241,63 €	3.945,11 €	3.945,11 €	55.231,54 €
	1	II	1.703,48 €	2.024,80 €	3.728,28 €	3.728,28 €	52.195,92 €
	2	III	1.703,48 €	1.859,51 €	3.562,99 €	3.562,99 €	49.881,86 €
	3	IV	1.703,48 €	1.763,51 €	3.466,99 €	3.466,99 €	48.537,86 €

Complemento de Antigüedad (14 pagas)

<i>Valor Trienio (cuantía mes)</i>	<i>Valor Trienio (cuantía anual)</i>
35,59 €	498,26 €

Complemento de especial desempeño

<i>Tipo</i>	<i>Cuantía mes</i>
1	1.026,01€
2	855,00€
3	684,00€
4	512,99€
5	342,01€
6	171,00€

Complemento de especial disponibilidad

<i>Tipo</i>	<i>Cuantía mes</i>
A	132,10€
B	163,95€
C	313,44€

Complemento de atención continuada

<i>Días</i>	<i>Cuantía</i>
Sábados, domingos y festivos	44,35 €/día
24, 25 y 31 de diciembre 1 y 6 de enero	88,70 €/día

ANEXO II*Tabla compensación económica condiciones de trabajo (CCT)*

<i>Categoría/Puesto</i>	<i>Importe primer año</i>		<i>Importe a partir del segundo año</i>	
	<i>Cuantía mes</i>	<i>Cuantía año</i>	<i>Cuantía mes</i>	<i>Cuantía año</i>
Jefe de Área Jefe de Unidad Investigador con retribución* igual o superior al nivel a III Técnico con retribución* igual o superior al nivel IV	74,00	888,00	148,00	1.776,00
Investigador (niveles VI, V, IV) Técnico (niveles VI, V)	149,00	1.788,00	298,00	3.546,00

*Retribución íntegra, salvo complementos de antigüedad.

El importe de la compensación económica durante los 12 primeros meses, que se circunscribe al 50% del importe definitivo de la compensación, obedece a un criterio de sostenibilidad financiera.